

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM PROFETIK

Protection of Women Workers In The Perspective of Prophetic Law

Firstnandiar Glica Aini Suniaprily, Hanuring Ayu Ardhani Putri

Fakultas Hukum Universitas Islam Batik Surakarta
Jl. KH Agus Salim 10, Laweyan, Surakarta, Jawa Tengah
e-mail: firstnandiar@gmail.com , hanuringayu@gmail.com

Abstrak

Hukum profetik adalah hukum yang mengedepankan 3 pilar profetik yaitu humanisme, liberasi, dan transedental. Dengan kandungan nilai-nilai humanisasi, liberasi, dan transendensi, profetik diarahkan untuk rekayasa masyarakat menuju cita-cita sosio etiknya di masa depan. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah seluruh peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan kasus atau isu hukum yang hendak diteliti. Ditinjau dari perspektif hukum profetik yang berlandaskan pada tiga pilar utama yakni humanisasi, liberasi dan transendental, kebijakan hukum di bidang ketenagakerjaan (khususnya bagi pekerja perempuan) sudah semestinya memberikan solusi bagi setiap warga negara terlebih lagi dalam keadaan seperti sekarang. Maka dari itu hukum profetik seharusnya difungsikan sebagai payung hukum dan landasan sebelum Pemerintah merancang peraturan perundang-undangan, khususnya mengenai bab ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan sangat erat hubungannya dengan hukum profetik, dikarenakan dalam pelaksanaan hukum ketenagakerjaan meliputi tiga nilai utama yang ada dalam hukum profetik yaitu humanisasi, liberasi, dan transedental melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pembuatan Undang-Undang ini pun merupakan realisasi dari nilai profetik yaitu nilai liberasi. Sementara nilai humanisasi dan transedental direalisasikan dalam bentuk perjanjian kerja yang berkekuatan hukum tetap.

Kata Kunci: Hak Tenaga Kerja, Tenaga Kerja Wanita, Hukum Profetik

Abstract

Prophetic law is a law that puts forward 3 prophetic pillars, namely humanism, liberation, and transcendental. With the content of humanization, liberation, and transcendence values, prophetic is directed to engineering society towards its socio-ethical ideals in the future. In this study, a normative juridical research method was used with a statutory approach, namely an approach carried out by

examining all laws and regulations related to the case or legal issue to be studied. Viewed from the perspective of prophetic law which is based on three main pillars namely humanization, liberation and transcendence, legal policies in the field of employment (especially for women workers) should provide solutions for every citizen, especially in the current situation. Therefore, prophetic law should function as a legal umbrella and basis before the government drafts laws and regulations, particularly regarding the chapter on manpower. Labor law is very closely related to prophetic law, because the implementation of labor law includes three main values contained in prophetic law, namely humanization, liberation and transcendence through Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation, the making of this Law is also a realization of prophetic value, namely the value of liberation. Meanwhile, humanization and transcendental values are realized in the form of work agreements that have permanent legal force.

Keywords: *Labor Rights, Female Workers, Prophetic Law*

A. PENDAHULUAN

Setiap manusia terlahir suci dan berhak atas kehidupan yang aman dan damai, maka dari itu pemerintahan dunia bersama-sama menggagas perihal hak asasi manusia guna menyejahterakan kehidupan setiap manusia agar dapat menjalani kehidupannya dengan damai. Hak asasi manusia merupakan hak dasar yang melekat pada setiap insan manusia secara kodrati dimulai sejak mereka lahir di dunia hingga mereka meninggal dunia¹. Hak asasi manusia merupakan proses dalam rangka memanusiakan manusia dengan cara menghargai hak-hak individual, dan melaksanakan kehidupan bersama dengan menjunjung tinggi nilai etika dan nilai kemanusiaan, semata-mata agar kehidupan bersama dapat berlangsung secara aman, damai, sejahtera, tanpa mencederai hak-hak dari pihak lain.

Dalam salah satu poin yang terdapat di dalam aturan hak asasi manusia diatur pula perihal hak-hak yang wajib diperoleh bagi perempuan, diantaranya dihapuskannya segala bentuk dan tindakan diskriminasi terhadap perempuan,

¹ Agus Santoso, *Hukum, Moral, dan Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, (Jakarta: Kencana Preneda Media Group, 2012), 138.

salah satu contoh yang terjadi di dalam realita kehidupan sekarang adalah tindakan diskriminasi yang terjadi pada pekerja perempuan, tindakan diskriminasi berupa pelecehan seksual, pelecehan verbal, jam kerja yang berlebihan, serta tindakan-tindakan yang tidak memperhatikan hak-hak perempuan sebagai pekerja. Peraturan perundang-undangan yang mendasari mengenai perlindungan terhadap pekerja perempuan terdapat pada Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yang berisi “Tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal dalam Undang-Undang Dasar 1945 tersebut secara jelas menyatakan bahwa setiap warga negara, khususnya dalam hal ini adalah perempuan, berhak mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak serta dalam melakukan pekerjaannya memiliki kedudukan yang sama tanpa boleh dibedakan berdasarkan jenis kelamin, status, suku, ras, dan agama. Aturan hukum tersebut dapat digunakan sebagai senjata utama bagi pekerja perempuan agar mendapatkan hak-hak nya sesuai dengan yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan serta HAM.

Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dapat direalisasikan melalui pemberian sebagaimana hal berikut : gaji yang sesuai dengan jam kerja dan beban kerja, memberikan fasilitas kerja yang memadai, memberi tuntunan terkait pelaksanaan pekerjaan, memberi SOP yang jelas dan aman, memberikan perlindungan untuk meminimalisir kecelakaan kerja, serta tindakan-tindakan lain yang menunjukkan pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia pada pekerja perempuan. Oleh karena itu dapat ditelaah bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dapat mencakup beberapa norma, seperti norma keselamatan pekerjaan, norma kesehatan kerja, norma kerja, santunan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan atau sedang sakit keras dikarenakan pekerjaan yang dilakukan.²

² Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993), 75-76.

Dengan seiring perkembangan zaman dan arus globalisasi maka kebutuhan dan permintaan terhadap pekerja perempuan semakin meningkat, hal ini juga dipengaruhi dengan desakan ekonomi yang semakin tinggi yang menuntut perempuan untuk aktif bekerja demi memperoleh nafkah. Semakin banyaknya pekerja perempuan di Indonesia membuat pemerintah dalam hal ini membuat kebijakan guna melindungi hak-hak pekerja perempuan, salah satunya dengan dirancangnya undang-undang ketenagakerjaan yang memiliki tujuan melindungi pekerja, baik pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan atas kebijakan yang ditetapkan oleh atasannya atau perusahaannya. Namun permasalahan yang sering terjadi di masa sekarang adalah undang-undang ketenagakerjaan yang ternyata belum mampu mengakomodir perlindungan terhadap hak-hak para pekerja perempuan, karena dalam praktiknya aturan dan pasal dalam undang-undang ketenagakerjaan tidak diimplementasikan secara maksimal, hal ini membuat masih banyak perusahaan atau atasan yang semena-mena terhadap pekerjanya, dalam hal ini terhadap pekerja perempuan.³

Realita yang terjadi sekarang pekerja perempuan seringkali mendominasi daripada pekerja laki-laki, hal ini dapat terjadi dikarenakan tingkat sensus perempuan yang cenderung lebih tinggi daripada laki-laki.⁴ Seperti yang kita ketahui bahwa semakin tinggi populasi penduduk maka kebutuhan akan lapangan pekerjaan juga akan semakin tinggi, hal ini didukung pula dengan kebutuhan lapangan pekerjaan bagi pekerja perempuan. Walaupun yang terjadi di Indonesia pekerja perempuan masih menempati sektor yang rendah dikarenakan kurangnya kesempatan untuk meraih pendidikan tinggi, rendahnya keterampilan, sehingga pekerja perempuan mudah ditempatkan pada pekerjaan yang berupah rendah. Apabila ditelaah berdasarkan faktor biologis maka akan

³ Miladiyanto, S., & Ariyanti, A. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia Dan Malaysia)”. *Jurnal Panorama Hukum* 2, no. 1 (2017): 65.

⁴ Agnes Widiyanti. *Hukum Berkeadilan Gender*. (Jakarta: Kompas, 2005), 12.

sangat jelas perbedaan antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki, perbedaan disini dimaksudkan sebagai perbedaan hak-hak yang berkaitan dengan fungsi biologis perempuan. Pemberian hak khusus terhadap pekerja perempuan terkait pelayanan kesehatan kerja merupakan implementasi dari perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan.

Peraturan perundang-undangan yang membahas mengenai pekerja perempuan terdapat pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dalam undang-undang tersebut terdapat hak-hak yang wajib dipenuhi bagi pekerja perempuan, undang-undang ini walaupun belum mampu terealisasi secara optimal namun pembahasan yang ada didalamnya sudah jelas mengatur poin-poin aturan hak terhadap pekerja perempuan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 merupakan perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai produk hukum *Omnibus Law*, Undang-Undang ini cukup membuat kontroversi dikarenakan aturan yang diberlakukan merugikan beberapa lapisan masyarakat, dan sistem Omnibus Law sendiri yang belum dikenal di kalangan masyarakat awam.

Hukum profetik sendiri adalah hukum yang mengedepankan 3 pilar profetik yaitu humanisme, liberasi, dan transedental. Prinsip profetik berarti berpegang teguh pada nilai-nilai humanisasi, liberasi, dan transendensi. Dengan kandungan nilai-nilai humanisasi, liberasi, dan transendensi, profetik diarahkan untuk rekayasa masyarakat menuju cita-cita sosio etiknya di masa depan. Prinsip profetik tersebut dapat ditemui dalam kitab suci Al-quran Surah Ali-Imran ayat 110. Dijelaskan bahwa tujuan dari humanisasi adalah memanusiaakan manusia, dikarenakan bahwa saat ini masyarakat mengalami proses dehumanisasi industrial yang menjadikan manusia-manusia tidak lagi memiliki rasa kemanusiaan terhadap sesamanya. Martabat manusia ditentukan oleh faktor ekonomi dan kekuasaan dalam kehidupan bermasyarakat. Tiga pilar utama nilai etik profetik humanisasi, liberasi, dan transendensi jika ditinjau lebih mendalam,

humanisasi dan liberasi dengan dimensi horizontal nya dalam menanggapi isu-isu dehumanisasi, penindasan struktural, ketidakadilan, hingga modernisasi. Sedang transendensi mengawal nilai-nilai yang berkaitan dengan urusan ketuhanan, di tengah modernisasi yang membuat realitas masa kini mulai kering akan spiritualitas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di Indonesia dalam perspektif hukum profetik?

B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah seluruh peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan kasus atau isu hukum yang hendak diteliti.⁵ Dalam metode pendekatan perundang-undangan perlu dipahami mengenai hierarki peraturan perundang-undangan dan asas dalam peraturan perundang-undangan. Selain menggunakan pendekatan perundang-undangan, penulis juga menggunakan pendekatan kepustakaan (*library research*) untuk mengumpulkan data-data sekunder. Pendekatan kepustakaan adalah pendekatan yang bertujuan untuk memperoleh data yang dilakukan melalui proses membaca, menulis, kemudian diolah dengan berbagai sumber literatur, buku, catatan, majalah, guna memperoleh jawaban atas masalah hukum yang sedang diteliti.⁶

C. PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja

Menurut Philipus M. Hadjon sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua yaitu perlindungan hukum represif dan perlindungan hukum preventif.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, cetakan ke-11, (Jakarta: Kencana, 2011), 93.

⁶ Iqbal Muhamad, "Implementasi Efektifitas Asas Oportunitas di Indonesia Dengan Landasan Kepentingan Umum", *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 9, no. 1 (2018): 87-100.

Perlindungan hukum represif dilakukan melalui jalur hukum peradilan karena bertujuan menyelesaikan sengketa atau permasalahan hukum.⁷ Sementara perlindungan hukum preventif dapat dilakukan melalui dua sarana, yaitu melalui peraturan perundang-undangan atau melalui perjanjian. Perlindungan hukum preventif sangat berperan dalam upaya pemerintah ketika mengambil keputusan yang bersifat diskresi, hal ini dikarenakan prinsip dari perlindungan hukum bersumber dari konsep mengenai pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, yang kemudian diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah yang dikaitkan dengan tujuan negara hukum.⁸

Philipus M. Hadjon menerangkan bahwa perlindungan hukum berkaitan dengan dua kekuasaan, yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum diberlakukan bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi pihak lemah terhadap pihak yang kuat secara finansial, yang menjadi sasaran adalah masyarakat yang berada dalam posisi yang lemah baik secara ekonomis maupun lemah dari aspek yuridis.⁹

Zainal Asikin menyebutkan setidaknya setiap pekerja harus memperoleh 3 (tiga) perlindungan yaitu¹⁰ :

1. Perlindungan secara ekonomis atau jaminan sosial, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga

⁷ Indah Anggraini Novitasari, et.al, “Legalitas Hak Komunal Atas Kelestarian Hutan Adat di Wilayah Ibu Kota Nusantara”, *Mimbar Keadilan* 16, no. 1, (Februari 2023): 86.

⁸ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia: Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), 20.

⁹ Philipus M. Hadjon *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*. (Bandung: Armico, 2003), 42.

¹⁰ *Ibid*, 76.

kerja tidak bekerja diluar kehendaknya. Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

2. Perlindungan sosial atau kesehatan kerja, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan semua pekerja/buruh tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dan memandang pekerja/buruh sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.
3. Perlindungan teknis atau keselamatan kerja, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.

Ketiga jenis perlindungan diatas beserta aspek dalam aturan hukumnya mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka peran pemerintah untuk melakukan pembinaan dan pengawasan sesuai dengan kewenangan termasuk juga penegakan hukum melalui prosedur dan mekanisme yang berlaku.

2. Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu hukum yang mendapatkan banyak perhatian baik dari pemerintah ataupun masyarakat karena mengatur

hubungan antara pengusaha dan pekerja serta menyangkut hak asasi manusia untuk mendapatkan pekerjaan layak. Sejarah membuktikan praktik pekerja paksa dan perbudakaan yang telah merendahkan harkat dan martabat manusia serta memperkaya pengusaha dan menindas tenaga buruh. Keadaan tersebut telah melahirkan berbagai macam revolusi yang menghendaki perubahan relasi pekerja dan pengusaha di mana pekerja harus diperlakukan secara adil dan manusiawi. Selain itu, hukum ketenagakerjaan berdampak luas, yaitu terkait dengan hak hidup dan hak mendapatkan kesejahteraan baik untuk pekerja ataupun untuk keluarganya. Hukum ketenagakerjaan dibuat berdasarkan sumber-sumber hukum nasional dan internasional. Sumber hukum nasional terbagi dalam dua kategori; pertama, hukum negara yang meliputi konstitusi, peraturan perundangan, dan kebijakan pemerintah; dan kedua kesepakatan profesional seperti perjanjian kerja bersama, kebiasaan, dan peraturan perusahaan.¹¹ Sumber hukum internasional berasal dari kesepakatan dan perjanjian internasional terutama konvensi organisasi perburuhan internasional (ILO)¹², konvensi tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan,¹³ dan konvensi internasional tentang hak anak yang melindungi anak dari pekerjaan berbahaya, dan penentuan batas minimum anak bisa bekerja.¹⁴

Sebelum pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Indonesia telah memiliki beberapa peraturan terkait ketenagakerjaan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menelisik lebih lampau lagi terdapat peraturan yang dibuat oleh Belanda, seperti Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk

¹¹ Gilles Dedessus-le-Moustier, *Droit du Travail Barreau et Concours Administratifs* (Levallois-Perret, 2014), 25-30.

¹² *Ibid.*, 31-33.

¹³ Maksum, M. Kedudukan Syariah Sebagai Sumber Hukum Positif: Kajian Awal Atas Hukum Perkawinan, Ekonomi Islam, dan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia dan Maroko. *Istinbath: Jurnal Hukum Islam IAIN Mataram*, 15, no. 2 (2016): 285.

¹⁴ Bruno Siau, *Droit du travail* (Bruxelles: Larcier, 2014), 22.

Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8) dan Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647). Undang-undang pertama yang disahkan Pemerintah adalah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2) dan Undang-Undang terakhir sebelum Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042). Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mendasarkan pada kebiasaan, hukum adat, peraturan pemerintah, perjanjian kerja bersama, dan perjanjian kerja.¹⁵

Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut disahkan untuk menjawab perubahan masyarakat dan perbedaan sektor kerja. Secara konkrit, Undang-Undang tersebut juga menyelaraskan dengan ketentuan konvensi internasional terutama perjanjian yang disepakati oleh Perserikatan Bangsa-bangsa dan Organisasi Buruh Internasional. Di bidang ketenagakerjaan internasional dikenal delapan konvensi dasar yang bertujuan melindungi hak asasi manusia. Prinsip dasar tersebut dapat dikelompokkan dalam beberapa kategori, yaitu; kebebasan berserikat (Konvensi 87 dan 98), larangan diskriminasi (Konvensi Nomor 100 dan 111), penghapusan perbudakan dan kerja paksa (Konvensi 29 dan 105), dan perlindungan terhadap pekerja anak (Konvensi 138 dan 182). Konvensi lainnya yang mengilhami perundangan Indonesia adalah Konvensi 120 tentang kesehatan dan keselamatan kerja dan Konvensi 144 mengenai lembaga tripartit

¹⁵ Penjelasan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

untuk menerapkan ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan. Maka dari itu Indonesia diwajibkan memperhatikan hak asasi manusia di lingkungan kerja.¹⁶

3. Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Perlindungan Hukum terhadap tenaga kerja perempuan terdapat pada Pasal 153 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang berbunyi:

Ayat (1) Pengusaha **dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja** kepada Pekerja/Buruh dengan alasan:

- a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. menikah;
- e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;**
- f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan;
- g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/Buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- h. mengadukan Pengusaha kepada pihak yang wajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

¹⁶ Saïd Roshdi, *Principes constitutionnels et personne humaine au Koweït*, dalam *Les constitutions des pays* (Bruxelles: Emile Bruylant, 1999), 171.

- i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena Hubungan Kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Ayat (2) Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) **batal demi hukum** dan Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang berbunyi,

- (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha **wajib membayar** uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Pasal 46A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang berbunyi,

- (1) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak **mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan.**
- (2) Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan oleh badan penyelenggara Jaminan Sosial ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelenggaraan jaminan kehilangan pekerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 94 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang berbunyi “Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap”.

Sementara istilah ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja yang muncul dan diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (2), yang berbunyi: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan untuk

masyarakat”. Sementara di dalam Pasal 1 ayat (1) diatur mengenai istilah ketenagakerjaan yaitu: “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Di dalam pembahasan mengenai ketenagakerjaan Pemerintah menanamkan asas pembangunan nasional guna mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang adil, merata, dan berasas demokrasi pancasila. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki tujuan yaitu sebagai berikut:¹⁷

1. Pendayagunaan dan pemberdayaan tenaga kerja yang dilaksanakan secara manusiawi dan optimal;
2. Menyediakan tenaga kerja yang berkompotensi sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan pemerataan pembangunan daerah agar tercipta pemerataan lapangan pekerjaan;
3. Melindungi tenaga kerja dan keluarganya agar kesejahteraan tercipta.

Hak-hak dan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan secara jelas diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut:

a. Aturan mengenai jam kerja pekerja perempuan

Aturan mengenai jam kerja pekerja perempuan diatur dalam Pasal 76 ayat 1 sampai ayat 3 yang isinya kurang lebih menjelaskan:

Pasal 76 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa pekerja perempuan dibawah usia dewasa (dibawah 18 tahun) dilarang untuk diberi jam kerja dari pukul 23.00 sampai pukul 07.00.

Pasal 76 ayat 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi peringatan dan larangan kepada pengusaha dan perusahaan agar tidak mempekerjakan pekerja perempuan yang sedang hamil dari pukul 23.00 sampai pukul 07.00 karena berbahaya berdasarkan alasan kesehatan dan demi melindungi kandungan serta dirinya sendiri.

¹⁷ Susanto, *et.al. Pengantar Hukum Bisnis*. (Pamulang: Universitas Pamulang, 2019).

Pasal 76 ayat 3 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan apabila pekerja perempuan dipekerjakan dari pukul 23.00 sampai pukul 07.00 maka pekerja perempuan memiliki hak khusus berupa:

1. Memperoleh makanan serta minuman bergizi;
2. Pengusaha atau perusahaan wajib menciptakan suasana kerja yang aman dan kondusif guna melindungi pekerja perempuan dari tindakan asusila dan tindakan kejahatan selama bekerja di tempat kerja;
3. Tersedianya angkutan antar jemput untuk berangkat kerja dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00.

b. Aturan mengenai cuti haid

Aturan mengenai cuti haid bagi pekerja perempuan diatur dalam Pasal 81 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menerangkan bahwa pekerja perempuan yang sedang dalam masa haid dan merasakan sakit badan perlu memberitahukan kepada atasan atau pengusaha, maka status mereka adalah tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan hari kedua masa haid. Aturan pelaksanaan dari ketentuan ini diatur bersama dalam perjanjian kerja bersama masing-masing perusahaan.

c. Aturan mengenai cuti melahirkan dan cuti keguguran

Sementara aturan mengenai cuti melahirkan dan cuti pasca keguguran bagi pekerja perempuan diatur dalam Pasal 82 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menerangkan bagi pekerja perempuan yang sedang hamil, akan melahirkan, dan keguguran berhak memperoleh waktu cuti untuk istirahat selama satu setengah bulan (sebelum melahirkan) dan satu setengah bulan lagi (setelah melahirkan). Adapun dalam Pasal 82 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur pula mengenai hak cuti kepada pekerja perempuan yang mengalami keguguran selama satu setengah bulan, berdasarkan surat keterangan dokter dan bidan.

d. Aturan mengenai waktu untuk menyusui anak bayi

Aturan mengenai waktu menyusui bayi diatur dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menerangkan bahwa pekerja perempuan yang telah melahirkan wajib diberi waktu khusus untuk menyusui anaknya yang masih bayi, waktu untuk menyusui ini wajib diberikan kepada pekerja perempuan oleh perusahaan sebagai bentuk upaya kesejahteraan dan hak sebagai perempuan.

e. Aturan mengenai pemotongan gaji dan PHK berkaitan dengan hak khusus pekerja perempuan

Dalam Pasal 93 ayat 2 huruf (b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai upah yang wajib dibayarkan secara utuh terhadap pekerja perempuan yang sedang mengambil cuti haid di hari pertama dan hari kedua, hal ini dikarenakan cuti haid di hari pertama dan hari kedua merupakan cuti yang dilindungi undang-undang dan hak yang dimiliki oleh setiap pekerja perempuan. Sementara dalam Pasal 153 ayat 1 huruf (e) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan secara jelas bahwa setiap pekerja perempuan yang sedang mengambil cuti hamil, cuti melahirkan, cuti keguguran, dan cuti menyusui tidak boleh dikenakan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan dalih alasan apapun. Hal ini dikarenakan pekerja perempuan memiliki hak kodrati sebagai perempuan dan manusia yang hak asasi manusianya dilindungi oleh negara dalam bentuk aturan perundang-undangan.

4. Analisa Hubungan Ketenagakerjaan Dengan Hukum Profetik

Dalam perumusannya, Ilmu Hukum Profetik dalam Ilmu Hukum, baik secara paradigmatis, asumsi-asumsi, prinsip-prinsip, teori, metodologi, maupun struktur norma-norma yang terdapat di dalamnya, dibangun berdasarkan basis epistemologi Islam yang bersumber pada Al-Qur'an dan Hadits, yaitu melalui proses transformasi dan aktivasi ajaran Islam yang bersumber pada Al-Qur'an

dan Hadits yang dibangun di atasnya asumsi-asumsi dasar yang kemudian turun menjadi teori, doktrin, asas-asas, kaidah, dan norma-norma hukum yang berlaku di masyarakat sesuai dengan konteksnya masing-masing.¹⁸

Ditinjau dari perspektif hukum profetik yang berlandaskan pada tiga pilar utama yakni humanisasi, liberasi dan transendental, kebijakan hukum di bidang ketenagakerjaan (khususnya bagi pekerja perempuan) sudah semestinya memberikan solusi bagi setiap warga negara terlebih lagi dalam keadaan seperti sekarang. Kebijakan pemimpin terhadap rakyatnya harus berdasarkan pada kemaslahatan umat. Hal ini sejalan pula dengan tujuan hukum dalam Islam, yang salah satu tujuan ber hukum dalam Islam adalah *hifz al nafs* yaitu setiap pelaksanaan hukum harus memelihara kelangsungan hidup manusia, karena itu tidak dibenarkan upaya-upaya kehidupan yang berakibat hilangnya keberadaan manusia.¹⁹ Keberlangsungan hidup masyarakat Indonesia merupakan kemaslahatan serta cita-cita tertinggi bangsa. Dalam pandangan al-Gazali masalah memiliki lima prinsip dasar yakni memelihara agama, jiwa, akal budi, keturunan dan harta kekayaan. Lima prinsip dasar oleh al-Gazali ditempatkan pada posisi kekuatan masalah *daruriyyat*, pemeliharaan terhadap kelima prinsip tersebut merupakan level terkuat dan tertinggi dari masalah. Sebaliknya kebijakan atau tindakan yang merusak kelima hal tersebut dinilai sebagai *mafsadah* (kerusakan atau akibat buruk bagi kelompok). Lebih lanjut, pondasi berfikir hukum profetik dalam melihat fenomena atau fakta empirik sebuah peristiwa, keadaan maupun perbuatan hukum berbasis pada tiga konsep dasar yakni humanisasi, liberasi dan transendensi.²⁰

¹⁸ M. Syamsudin, *Ilmu Hukum Profetik* (Gagasan Awal, Landasan Kefilsafatan dan Kemungkinan Pengembangannya di Era Postmoderen), (Yogyakarta: Pusat Study Hukum FH-UII, 2013), 101.

¹⁹ Supriyadi dan Ivan Yudharta, “Masalah Dibalik Penundaan Pilkada: Pemikiran yang dilandaskan pada kajian Hukum Profetik”, Mercusuar, 31 Maret 2020. Lihat Juga Supriyadi, “Masalah dibalik Penundaan Pilkada”, Kareba Sulteng, 4 April 2020.

²⁰ Kuntowijoyo, *Paradigma Islam: Interpretasi untuk Aksi*, Cet.VIII, (Bandung: Mizan, 1998), 289. Lihat juga : Absori *et al*, *Pemikiran Hukum Profetik Ragam Paradigma Menuju Hukum Berketuhanan*, (Yogyakarta : Ruas Media, 2018), 25.

Ketiga pilar tersebut berjalan dan tampil secara berurutan, humanisasi merupakan landasan ontologis, kemudian liberasi adalah landasan epistemologis, dan transendensi sebagai landasan aksiologis.²¹ Oleh karena transendensi dipandang sebagai nilai yang dituju, maka keberadaan manusia dan kehidupan mereka diabdikan kepada tujuan-tujuan transendensi itu.²² Inti dari humanisasi yang berada pada landasan ontologis ialah memanusiakan manusia, dalam pandangan hukum profetik setiap kebijakan dan tindakan yang diambil oleh pemimpin sebagai wakil tuhan (konsep kedaulatan Tuhan) harus memanusiakan manusia. Kemudian liberasi yang berada pada landasan epistemologis yang memiliki makna kesetaraan setiap warga negara dalam pengambilan kebijakan dan tindakan pemerintahan yang oleh paham positivisme disebut sebagai kesamaan kedudukan didepan hukum dan pemerintahan. Yang terakhir ialah sesuai nilai yang ideal yang dituju, artinya kebijakan dan tindakan pemerintah harus didasarkan akan nilai-nilai ketuhanan. Kaitan profetik dengan kebijakan dan tindakan yang diambil oleh pemerintah dalam urusan ketenagakerjaan di Indonesia, menjadi pembahasan yang sangat menarik untuk ditinjau, apabila ditinjau dari perspektif hukum profetik maka kebijakan yang diambil haruslah memanusiakan manusia (prespektif humanisasi), kebijakan tersebut juga memiliki nilai kepastian, keadilan dan kemanfaatan (prespektif liberasi) dan kebijakan dibuat berdasarkan atas nilai-nilai ketuhanan sebagai nilai yang dituju (prespektif transenden).

Maka dari itu analisa yang bisa dipaparkan oleh penulis adalah, bahwa hukum profetik seharusnya difungsikan sebagai payung hukum dan landasan sebelum Pemerintah merancang peraturan perundang-undangan, khususnya mengenai bab ketenagakerjaan. Selain menjadi landasan, hukum profetik juga

²¹ Supriyadi, “Kebijakan Penanganan Covid-19 Dari Perspektif Hukum Profetik” *Suloh: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh*, 8, no. 2 (Oktober 2020): 100.

²² Shidarta, *Hukum Profetik: Antara Humanisasi, Liberasi, Dan Transendensi* <https://business-law.binus.ac.id/2019/05/02/antara-humanisasi-liberasi-transendensi> Diakses pada tanggal 1 Juli 2022.

dibutuhkan sebagai cermin keberlangsungan materi hukum yang sudah dibuat. Sebagai contoh dalam hukum ketenagakerjaan, segala pelaksanaan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan tidak bisa lepas dari tiga pilar profetik. Humanisasi dan ketenagakerjaan sangatlah erat dikarenakan hubungan yang terjadi dalam proses bekerja melibatkan lebih dari dua pihak, harus ada kesepakatan yang disepakati kedua belah pihak sebelum terjadinya konsensi bekerja, dalam hukum ketenagakerjaan kesepakatan ini disebut perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah contoh nyata dari bentuk humanisasi dalam hukum ketenagakerjaan. Liberasi dan ketenagakerjaan juga sangat erat dikarenakan kedua belah pihak yang terkait dengan perjanjian kerja pasti menginginkan hak dan kewajibannya terpenuhi secara adil. Tidak ada satupun pihak yang ingin dirugikan. Bentuk nyata dari liberasi adalah dibentuknya peraturan perundang-undangan yang semata-mata dibentuk untuk melindungi hak dan kewajiban pihak yang terlibat hukum ketenagakerjaan. Dalam kasus ini pembentukan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perppu Cipta Kerja yang di dalamnya mengatur mengenai hak-hak khusus pekerja perempuan merupakan bukti nyata upaya liberasi profetik yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari pekerja perempuan. Dengan adanya Undang-Undang ini maka pekerja perempuan dapat memperoleh hak nya secara adil, manfaat, dan berkekuatan hukum tetap.

Selanjutnya nilai transedental dalam hukum ketenagakerjaan diwujudkan dengan adanya motivasi dan dorongan sesuai dengan nilai yang ada dalam butir-butir Pancasila sebagai jiwa bangsa Indonesia. Nilai transedental dapat ditemui dalam proses memaknai kegiatan itu sendiri, seperti halnya bekerja maka kita wajib merefleksikan diri dengan menelusuri apakah sebenarnya tujuan kita bekerja, apakah semata-mata untuk memperoleh materi? Atau untuk memperoleh barokah serta rezeki yang halal di mata Tuhan yang maha Esa? Sebagai manusia memang tidak bisa dipungkiri kita bekerja untuk menyambung

hidup dan memperoleh materi, namun dalam hal ini nilai transedental diposisikan sebagai penyaring agar pekerjaan yang kita lakukan tetap dalam track record yang benar dan tidak menyalahi kaidah-kaidah yang sudah diatur di dalam Agama.

Penulis memperoleh sepercik gambaran nilai transedental yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dari pesan yang disampaikan oleh Ir. Adiwarmanto Azwar Karim, SE., MBA., MAEP. Beliau merupakan tokoh bisnis yang sangat sukses dan juga seorang motivator. Pesan yang beliau sampaikan adalah: “Jadi dalam Ilmu Tasawuf disebutkan bahwa rezeki yang paling rendah itu adalah harta, rezeki yang paling tinggi itu adalah kesehatan, rezeki yang paling utama itu adalah anak-anak yang sholeh-sholehah, dan rezeki yang patut disyukuri itu adalah husnul khotimah, mengakhiri permainan ini, mengakhiri hidup kita ini dengan akhir yang baik, husnul khotimah.”

D. PENUTUP

Kesimpulan dari jurnal ini adalah masalah ketenagakerjaan sangat erat hubungannya dengan hukum profetik, Hal ini dikarenakan dalam pelaksanaan hukum ketenagakerjaan meliputi tiga nilai utama yang ada dalam hukum profetik yaitu humanisasi, liberasi, dan transedental. Dalam makalah ini mengambil kasus tenaga kerja perempuan yang terlindungi hak-hak khususnya melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perppu Cipta Kerja, pembuatan Undang-Undang ini pun merupakan realisasi dari nilai profetik yaitu nilai liberasi. Sementara nilai humanisasi dan transedental direalisasikan dalam bentuk perjanjian kerja yang berkekuatan hukum tetap, serta iman dan taqwa yang dimiliki pekerja perempuan sebagai seorang pencari nafkah yang tangguh dan tetap mengedepankan nilai-nilai luhur agama serta Pancasila.

Saran yang bisa ditawarkan oleh penulis adalah perlindungan para tenaga kerja perempuan sebaiknya direalisasikan hingga ke tingkat internal perusahaan. Jadi tidak hanya hitam di atas putih, tulisan di atas kertas berupa peraturan

perundang-undangan, namun kenyataannya masih terjadi pelecehan ataupun diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan di lingkungan pekerjaan. Sungguh disayangkan dengan sudah tersedianya Undang-Undang yang seharusnya melindungi dan membuat mereka aman namun masih terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Mungkin perlu ditunjuk satu orang yang ditugaskan sebagai pengawas dalam lingkungan pekerjaan yang mayoritas pekerjanya adalah laki-laki, hal ini bertujuan agar hal-hal yang merugikan pihak pekerja perempuan dapat ditekan semaksimal mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Absori, *et.al*, *Pemikiran Hukum Profetik Ragam Paradigma Menuju Hukum Berketuhanan*. Yogyakarta : Ruas Media, 2018.
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993.
- Dedessus-le-Moustier, Gilles. *Droit du Travail Barreau et Concours Administratifs*. Levallois-Perret, 2014.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia: Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*. Bandung: Armico, 2003.
- Kuntowijoyo. *Paradigma Islam: Interpretasi untuk Aksi, Cet.VIII*. Bandung: Mizan, 1998.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*, cetakan ke-11. Jakarta: Kencana, 2011.
- Roshdi, Saïd. *Principes constitutionnels et personne humaine au Koweit, dalam Les constitutions des pays*. Bruxelles: Emile Bruylant, 1999.
- Santoso, Agus. *Hukum, Moral, dan Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*. Jakarta: Kencana Preneda Media Group, 2012.
- Siau, Bruno. *Droit du travail*. Bruxelles: Larcier, 2014.
- Susanto, *et.al*. *Pengantar Hukum Bisnis*. Pamulang: Universitas Pamulang, 2019.
- Widianti, Agnes. *Hukum Berkeadilan Gender*. Jakarta: Kompas, 2005.
- Syamsudin, M., *Ilmu Hukum Profetik (Gagasan Awal, Landasan Kefilsafatan dan Kemungkinan Pengembangannya di Era Postmoderen)*. Yogyakarta: Pusat Study Hukum FH-UII, 2013.

Makalah / Artikel / Prosiding :

- Maksum, M. “Kedudukan Syariah Sebagai Sumber Hukum Positif: Kajian Awal Atas Hukum Perkawinan, Ekonomi Islam, dan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia dan Maroko”. *Istinbath: Jurnal Hukum Islam IAIN Mataram* 15, no. 2 (2016): 281-295.
- Miladiyanto, S., & Ariyanti, A. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia Dan Malaysia)”. *Jurnal Panorama Hukum* 2, no. 1 (2017): 52-68.
- Muhamad, Iqbal., “Implementasi Efektifitas Asas Oportunitas di Indonesia Dengan Landasan Kepentingan Umum”. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 9, no. 1 (2018): 87-100.
- Novitasari, Indah Anggraini., et.al, “Legalitas Hak Komunal Atas Kelestarian Hutan Adat di Wilayah Ibu Kota Nusantara”, *Mimbar Keadilan* 16, no. 1, (Februari 2023): 78-91.
- Supriyadi dan Ivan Yudharta, “Masalah Dibalik Penundaan Pilkada: Pemikiran yang Dilandaskan pada Kajian Hukum Profetik”, *Mercusuar*, 31 Maret 2020.
- Supriyadi, “Kebijakan Penanganan Covid-19 Dari Perspektif Hukum Profetik” *Suloh: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh*, 8, no. 2 (Oktober 2020): 91-109.

Peraturan Perundang-Undangan dan Konvensi Internasional :

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-Undang.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
- Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8).
- Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647).
- Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women 1979.
- International Labour Organization's Convention No. 29.
- International Labour Organization's Convention No. 87.

International Labour Organization's Convention No. 98.
International Labour Organization's Convention No. 100.
International Labour Organization's Convention No. 105.
International Labour Organization's Convention No. 111.
International Labour Organization's Convention No. 120.
International Labour Organization's Convention No. 138.
International Labour Organization's Convention No. 144.
International Labour Organization's Convention No. 182.

Internet :

Shidarta, *“Hukum Profetik: Antara Humanisasi, Liberasi, Dan Transendensi”*, Mei 2019, https://business-law.binus.ac.id/2019/05/02/antara_humanisasi_liberasi_transendensi diakses pada tanggal 1 Juli 2022.