

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN DI MALAM HARI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003<sup>1</sup>**

Oleh: Winny I. Tumewan<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja wanita di malam hari menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan bagaimana pengawasan hukum terhadap pekerja wanita di malam hari menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Bukan hanya dalam aturan kerja serta hak dan kewajiban dari tenaga kerja wanita yang tertera dalam perjanjian kerja, namun perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan telah diatur dalam undang-undang yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Pasal 76. Selain itu, pengaturannya diatur juga dalam Transmigrasi RI No.Kep 224/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan, dimana proses penerapannya dilakukan langsung oleh pengusaha lewat perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja yang kemudian diawasi oleh instansi yang berwenang. 2. Pengawasan perlindungan hukum tenaga kerja (wanita), untuk mengawasi penerapan berlakunya undang-undang yang terkait dengan ketenagakerjaan kepada tenaga kerja maupun perusahaan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil (Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah/Pusat yang menerima surat tugas), mencakup hak dan kewajiban perusahaan maupun tenaga kerja. Prinsip pengawasan bidang ketenagakerjaan, layanan publik, akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas, universal, proporsionalitas, kesetaraan, bagi tenaga pengawas ketenagakerjaan berkewajiban dan tidak menyalahgunakan kewenangannya, memegang kerahasiaan profesionalitas integritas, kemandirian dan imparialitas, dan berkewenangan

menyelidiki, memberi perintah/melapor kepada penyidik (Polri) untuk ditindaklanjuti dan tetap melakukan koordinasi kepada pimpinan/kepada Kantor Ketenagakerjaan, Gubernur, Kabupaten/Kota sebagai atasan.

Kata kunci: Perlindungan hukum, pekerja perempuan, malam hari.

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Perlindungan terhadap perempuan, merupakan hak asasi yang harus diperoleh. Sehubungan dengan hal ini, Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, menentukan bahwa setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Pernyataan dari pasal tersebut, menunjukkan tidak ada perbedaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan bagi semua warga negara, baik wanita, pria, dewasa dan anak-anak dalam mendapat perlindungan hukum terutama di bidang ketenagakerjaan/waktu, tempat dan sifat pekerjaannya.

Dengan uraian tersebut di atas, maka penulis hendak mengkaji dan meneliti secara mendalam yang dituangkan dalam bentuk skripsi berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita di Malam Hari Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003".

**B. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja wanita di malam hari menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ?
2. Bagaimana pengawasan hukum terhadap pekerja wanita di malam hari menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?

**C. Metode Penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan pendekatan yuridis normatif (norma hukum), yang bersifat kualitatif. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan; yurisprudensi dan norma yang hidup; berkembang dalam masyarakat; yang

<sup>1</sup> Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing : Godlieb N. Mamahit, SH, MH; Toar N. Palilingan, SH, MH

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 13071101633

selanjutnya menganalisa secara mendalam dari segala segi dan sudut pandang (komprehensif).<sup>3</sup>

## PEMBAHASAN

### A. Pemenuhan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita di Malam Hari Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013

Dalam mengawali suatu hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dengan majikan ataupun perusahaan harus ditandai dengan perjanjian kerja, termasuk di dalamnya perjanjian perbankan serta aturan kerja yang berlaku, dimana dalam hal ini terdapat unsur-unsur pekerjaan, upah, waktu kerja dan pemerintah yang mempunyai kewenangan membina, melindungi dan mengawasi berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan atau perundang-undangan tentang ketenagakerjaan maupun aturan-aturan lainnya yang terkait dengan tenaga kerja.

Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.<sup>4</sup>

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Pasal 1 ayat (14) UU No. 13 Tahun 2013 menyebutkan: "Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak".<sup>5</sup>

Pasal 51<sup>6</sup>

<sup>3</sup> Abdullah Sulaiman, *Metode Penyusunan Ilmu Hukum*, YPPSDM, Jakarta, 2012, hal. 25.

<sup>4</sup> Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2013, *Op-Cit*, hal. 50.

<sup>5</sup> Pasal 1 UU No. 13 Tahun 2013, *Ibid*, hal. 51.

<sup>6</sup> Pasal 51 ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2013, *Ibid*, hal. 51.

- (1) perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan.
- (2) perjanjian yang disyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 52<sup>7</sup>

- (1) Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut:
  - a. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada *dwang*-paksaan, *dwaling*-penyesatan/kekhilafan atau *bedrog*-perempuan)
  - b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak di bawah perwalian/pengampuan);
  - c. Ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. (*Causa*) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnya (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut, yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sahnya (perjanjian kerja), yakni objek (pekerjaannya) tidak jelas dan *causa-nya*, tidak memenuhi ketentuan maka perjanjiannya batal demi hukum.

Pekerja wanita yang masih bekerja sebelum atau sesudah waktu yang telah ditentukan harus mendapat perlindungan. Perlindungan terhadap pekerja wanita di malam hari telah diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana tertera dalam pasal 76.

Pasal 76<sup>8</sup>

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00

<sup>7</sup> *Ibid*.

<sup>8</sup> pasal 76, Undang-undang nomor 13 tahun 2003

s.d. 07.00.

- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib:
  - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
  - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam Pasal 76 menjelaskan bahwa pekerja yang tidak memenuhi usia yang ditentukan (kurang dari 18 tahun) tidak diperkenankan bekerja sebelum atau sesudah waktu yang ditentukan dalam undang-undang ini, dimana yang dimaksudkan agar keamanan dari pekerja wanita di malam hari dijamin dan dilindungi oleh undang-undang. Pekerja yang sedang hamil pun diatur pula dalam pasal ini, dimana keterangannya tidak berbeda dengan pasal 76 ayat (1), karna mengingat kesehatan kandungan dari pekerja, dimana menurut penjelasan ayat ini waktu tersebut tidak disarankan oleh dokter karna membahayakan bagi wanita hamil.

Pekerja yang bekerja sebelum waktu yang ditentukan harus mendapatkan Fasilitas antar dan jemput, hal tersebut jelas diatur dalam pasal 76 ini. Hal tersebut dikarenakan pada waktu tersebut belum terdapat kendaraan umum dan waktu tersebut rawan terjadi kejahatan.

Keseluruhan dari pasal tersebut memuat tentang keselamatan dari pekerja wanita di malam hari yang merupakan bagian dari hak pekerja. Kemudian dalam undang-undang no.13 tahun 2003 juga menjelaskan kewajiban dari pekerja. Dimana tertera dalam pasal 77 UU no.13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan.

Pasal 77<sup>9</sup>

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam pasal ini jelaskan bahwa Pengusaha ataupun majikan harus mengikuti aturan tentang waktu kerja dari pekerja, baik untuk laki-laki maupun perempuan. Pengusaha tidak boleh memperkerjakan pekerjanya lewat dari batas waktu yang telah ditentukan. Ada 3 dasar kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan yang dikategorikan sebagai berikut;

1. Protektif.

Kebijakan perlindungan ini diarahkan pada perlindungan fungsi reproduksi bagi tenaga kerja perempuan, seperti pemberian istirahat haid, cuti melahirkan, atau gugur kandung.

2. Korektif

Kebijakan perlindungan ini diarahkan pada peningkatan kedudukan tenaga kerja perempuan seperti larangan pemutusan kerja bagi tenaga kerja perempuan karena menikah, hamil atau melahirkan. Selain itu juga menjamin tenaga kerja perempuan agar dilibatkan dalam penyusunan Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama

3. Non-diskriminasi

Kebijakan perlindungan ini diarahkan pada tidak adanya perlakuan yang

<sup>9</sup> Pasal 77, Undang-undang nomor 13 tahun 2003

bersifat diskriminatif terhadap tenaga kerja perempuan di tempat kerja.<sup>10</sup>

Dimana dari landasan teori-teorinya menjadi landasan aturan dari peraturan tenaga kerja wanita. Dari 3 teori di atas pula menjadi landasan pembuatan perjanjian kerja agar memuat hal-hal tersebut. Proses perlindungan tentang Pekerja Perempuan yang bekerja di malam hari diatur lebih spesifik dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Publik Indonesia Nomor 224 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00. dalam keputusan menteri ini menteri ini menjelaskan secara terperinci tentang proses perlindungan tenaga kerja perempuan di malam hari.

Pasal 2<sup>11</sup>

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 berkewajiban untuk :
  - a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
  - b. menjaga kesucilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 2) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

Dalam pasal 2 ini menjelaskan bahwa pengusaha harus menyediakan makanan dan minuman bergizi, menjaga keamanan di tempat kerja dan menyediakan angkutan bagi pekerja sehingga keselamatan pekerja perempuan tetap terjamin. aturan yang terdapat dalam pasal 2 tersebut sama dengan Pasal 76 UU no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana keduanya mengatur tentang kepentingan dan keselamatan pekerja Perempuan di malam hari.

<sup>10</sup> Sulistyowati Irianto, *Perempuan & Hukum: Menuju Hukum Yang Berperspektif Keadilan dan Keadilan*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2006, Hal., 449-450.

<sup>11</sup> Pasal 2, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Publik Indonesia Nomor 224 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00.

## **B. Pemenuhan Pengawasan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita di Malam Hari menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.<sup>12</sup>

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Adapun prinsip-prinsip pengawasan ketenagakerjaan antara lain:<sup>13</sup>

- a. Layanan public  
Layanan publik menangani masalah-masalah dan tantangan-tantangan yang dihadapi pengusaha dan pekerja.
- b. Akuntabilitas  
Staf pengawasan ketenagakerjaan adalah pegawai negeri yang dijamin hubungan kerjanya dan kemandirian dari pengaruh eksternal yang tidak pantas, baik secara politis maupun finansial. Pengawas ketenagakerjaan harus memiliki akuntabilitas atas tindakan dan kinerja mereka.
- c. Efisiensi dan efektivitas  
Prioritas ditetapkan atas dasar kriteria yang tepat untuk memaksimalkan dampak.
- d. Universalitas  
Aspirasi layanan pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk mencapai lingkup yang universal, memperluas peranan dan aktivitasnya untuk melindungi sebesar mungkin pekerja di seluruh sektor ekonomi, bahkan pekerja yang diluar hubungan kerja tradisional.
- e. Transparansi  
Pengusaha, pekerja dan pemangku kepentingan lainnya diinformasikan atas hak-hak dan tugas-tugas mereka, apa yang diharapkan dari mereka menurut undang-undang, dan apa yang dapat mereka

<sup>12</sup> Pasal 1 angka 32 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

<sup>13</sup> Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Paps Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hal. 150.

- harapkan dari layanan pengawasan ketenagakerjaan.
- f. Konsistensi dan koheren  
Dalam urusan pengawasan ketenagakerjaan, pengawas akan memperlakukan kasus yang serupa dengan cara yang serupa menurut kondisi yang serupa untuk mencapai tujuan pencegahan dan kepatuhan yang serupa. Pengawas dalam semua bidang kantor disediakan panduan untuk pendekatan intervensi yang sama, koheren dan konsisten, termasuk dalam pelaksanaan kewenangan, kebijaksanaan dan penilaian.
  - g. Proporsionalitas  
Proporsionalitas berarti mengkaitkan tindak-an penegakan hukum dengan risiko. Penegakan hukum sebanding dengan keseriusan pelanggaran dan risiko potensial atau nyata terhadap kesehatan dan keselamatan. Kapasitas kepatuhan perusahaan diperhitungkan dan cara yang paling sesuai untuk mencapai tujuan kepatuhan yang sama dipertimbangkan.
  - h. Kesetaraan  
Perlindungan yang setara bagi semua pekerja sebanding dengan situasi dijamin oleh undang-undang.
  - i. Kerjasama  
Staf pengawasan bekerjasama dengan organisasi dan badan-badan lain untuk menjamin pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di perusahaan. Dalam hal ini termasuk organisasi publik dan privat seperti ahli-ahli teknis dan medis, insinyur, lembaga riset, organisasi pendidikan dan pelatihan, polisi dan otoritas pemadam kebakaran, serta sistim peradilan, organisasi asuransi dan lain-lain.
  - j. Kolaborasi  
Staf pengawasan harus berkolaborasi dengan pengusaha dan pekerja dan organisasi mereka di tingkat nasional sektoral dan perusahaan.

Proses Pengawasan yang dilakukan untuk Tenaga kerja perempuan berdasarkan pada UU no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Publik Indonesia Nomor 224 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan

07.00, dimana prosesnya diawasi oleh departemen tenaga kerja di bawa pengawasan dari kementerian ketenagakerjaan Indonesia.

Dalam pengawasan terhadap undang-undang ketenagakerjaan dilakukan departemen tenaga kerja. Dalam hal ini departemen tenaga kerja melakukan pengawasan berdasarkan aturan yang tertera dalam undang-undang serta berdasarkan perjanjian kerja yang dilakukan antara pengusaha dan tenaga kerja. Proses pengawasan oleh dinas Depnaker dilakukan berdasarkan data yang dilaporkan oleh pengusaha. Selain itu proses pengawasan pun langsung dilakukan oleh petugas dinas depnaker lewat sidak secara mendadak yang dilakukan di perusahaan dari pengusaha, ketika tidak terjadi kesesuaian antara laporan yang diberikan oleh perusahaan dengan hasil lapangan yang didapatkan dari sidak maka akan dilakukan proses hukum.

Proses pengawasan pun tidak akan berjalan dengan baik apabila tenaga kerja yang bersangkutan tidak melakukan laporan ketika terjadi kesalahan, sehingga proses pengawasannya pun tidak hanya dilakukan oleh departemen ketenagakerjaan namun juga oleh pekerja-pekerja wanita yang ada di lapangan.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Bukan hanya dalam aturan kerja serta hak dan kewajiban dari tenaga kerja wanita yang tertera dalam perjanjian kerja, namun perlindungan terhadap tenagakerja perempuan telah diatur dalam undang-undang yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Pasal 76. Selain itu, pengaturannya diatur juga dalam Transmigrasi RI No.Kep 224/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan, dimana proses penerapannya dilakukan langsung oleh pengusaha lewat perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja yang kemudian diawasi oleh instansi yang berwenang.
2. Pengawasan perlindungan hukum tenaga kerja (wanita), untuk mengawasi penerapan berlakunya undang-undang

yang terkait dengan ketenagakerjaan kepada tenaga kerja maupun perusahaan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil (Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah/Pusat yang menerima surat tugas), mencakup hak dan kewajiban perusahaan maupun tenaga kerja. Prinsip pengawasan bidang ketenagakerjaan, layanan publik, akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas, universal, proporsionalitas, kesetaraan, bagi tenaga pengawas ketenagakerjaan berkewajiban dan tidak menyalahgunakan kewenangannya, memegang kerahasiaan profesionalitas integritas, kemandirian dan imparzialità, dan berkewenangan menyelidiki, memberi perintah/melapor kepada penyidik (Polri) untuk ditindaklanjuti dan tetap melakukan koordinasi kepada pimpinan/kepada Kantor Ketenagakerjaan, Gubernur, Kabupaten/Kota sebagai atasan.

## B. Saran

1. Untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja maupun pengusaha/perusahaan untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur. Diharapkan semua pihak mampu mentaati semua yang telah diperjanjikan dan taat pada peraturan perundang-undangan yang terkait undang-undang ketenagakerjaan. Sehingga semua elemen terkait baik tenaga kerja maupun pengusaha sama-sama diuntungkan
2. Untuk perlindungan dan pengawasan tenaga kerja (wanita), pemerintah harus secara profesional menerapkan Aturan dan Pengawasan yang ada sesuai dengan yang tertera dalam undang-undang kepada tenaga kerja (wanita) maupun perusahaan/pengusaha sehingga tidak ada diskriminasi dalam melakukan perlindungan maupun pengawasan. Selain itu harus dibuat aturan tambahan tentang perlindungan serta pengaturan hak-hak dari tenaga kerja wanita di malam hari yang pada kenyatannya seting tidak mendapat keadilan sebagaimana yang seharusnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Spiliopoulou Akermark, *Minority Women: International Protection and the Problem of Multiple Discrimination*,” dalam L. Hannikainen dan E. Nykanen (penyunting), *New Trends in Discrimination Law: International Perspectives*, 1999.
- Abdul Aziz Al Khayyah, *Etika Bekerja dalam Islam*, Jakarta : Gema Insani Pers, 1994.
- Abdullah Sulaiman, *Metode Penyusunan Ilmu Hukum*, YPPSDM, Jakarta, 2012.
- Gluseppe Casale, *Pengawasan Ketenagakerjaan Apa dan Bagaimana: Panduan untuk Pekerja*, (Organisasi Perburuhan Internasional, Direktur Program Administrasi dan Pengawasan Ketenagakerjaan).
- Himpunan Peraturan Perundang-Undangan RI tentang Ketenagakerjaan, edisi Revisi, Pustaka Marhadika, Yogyakarta.
- Imam soepomo penyunting Helena poerwanto, Suliati *Rachmat Pengantar Hukum Perburuhan*, jakarata, Djembatan 2003.
- Kartini Kartono, *Psikologi Wanita Gadis Remaja dan Wanita Dewasa*, Bandung : Alumni, 1986.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2007.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 2003.
- R. Cook, *“State Responsibility for Violations of Women’s Human Rights”*, Harvard Human Rights Journal, Jilid 7, 1994.
- Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014.
- Sulhan Yashin, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya : Amanah, 1997.
- Sulistiyowati Irianto, *Perempuan & Hukum: Menuju Hukum Yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2006.
- WJB. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 1999

**Sumber-sumber Lain :**

*Human Development Report 1995*

<http://tesishukum.com/pengertian->

perlindungan-hukum-menurut-para-  
ahli/ *Constitutions of the International  
Labour Organization and Standing  
Orders of the International Labour  
Conference*, 1992

<http://fikamaliq.blogspot.co.id/2014/02/perlin>  
dungan-hukum-tenaga-kerja.html

<http://duniathoto.blogspot.co.id/2010/07/sejar>  
ah-dan-perkembangan-hukum.html

[https://www.facebook.com/permalink.php?id=](https://www.facebook.com/permalink.php?id=390695807687020&story_fbid=390712974351970)  
390695807687020&story\_fbid=39071  
2974351970

Laporan Komite Penghapusan Diskriminasi  
Terhadap Perempuan, UN doc.  
A/47/38, 1992.