

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEREMPUAN DALAM UU NO. 13 TAHUN 2003 PERSPEKTIF SIYASAH SYAR'IIYAH

Nur Arafa P. Tadda¹

¹ Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

E-mail: im.arafahpt@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the from legal protection For women workers in law Number 13 of 2003 from the perspective of Siyash Syar'iyah, and to find out the implementation of legal protection for women workers in Law Number 13 of 2003 perspective Siyash Syar'iyah. the main problem in this research is the legal Protection of womwn workers in Law Number 13 of 2003 prom the perspective Siyash Syar'iyah, and how the implementation of legal protection for women workers in Law Number 13 of 2003 from the perspective of Siyasa Syar'iyah. This type of research is library research, which is a type of research centered on document studies. The result showed that the from of protection for women workers in Law Number 13 of 2003 covers menstrual protection, maternity dan maternity leave, protection of the right to breastfeeding opportunities, protection of the right not to be dismissed due to marriage, pregnancy and breasfeeding, and night work protection. Protection of women workers is carried out by the government, employers and workers. In the view of Siyash Syariyyah, women are given protection from two sides, namely from the side of humanity and social rights, which also includes the protection specified in the applicable laws and regulations.

Keywords: Legal protection; Woman: female Worker

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum pekerja perempuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Perspektif Siyash Syar'iyah, dan untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Perspektif Siyash Syar'iyah. Pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Persektif Siyash Syar'iyah, dengan sub masalah: Bagaimana Bentuk perlindungan Hukum Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Perspektif siyash syar'iyah, Bagaimana Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Perspektif Siyash Syar'iyah. Jenis penelitian merupakan kajian kepustakaan, yaitu jenis penelitian yang terpusat pada studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk perlindungan terhadap pekrja perempuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 meliputi perlindungan cuti haid, hamil dan

Nur Araf P. Tadda, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 Perpsketif Siyash Syar'iyah", *Siyasatuna : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyash Syariah* 5, no. 1 (2024): 199-215.

melahirkan, perlindungan hak katas kesempatan menyusui, perlindungan terhadap hak untuk tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja karena menikah, hamil dan menyusui, dan perlindungan waktu kerja malam. Pelaksanaan terhadap perlindungan pekerja perempuan dilaksanakan oleh pemerintah, pengusaha dan pekerja. Sejalan itu dalam pandangan Siyasa Syar'iyah, perempuan diberi perlindungan dari dua sisi yaitu dari sisi kemanusiaan dan hak sosial yang di dalamnya mencakup perlindungan sebagaimana yang juga ditentukan dalam Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; perempuan; Pekerja Perempuan

PENDAHULUAN

Pelaksanaan pembangunan nasional merupakan salah-satu upaya pemerintah dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahterah, adil, makmur dan merata.¹ Pembangunan tersebut salah-satunya meliputi pembangunan pada bidang ketenagakerjaan yang merupakan bagian integral pembangunan nasional. Oleh sebab itu dalam pelaksanaannya tenaga kerja memiliki kedudukan dan peranan penting sebagai pelaku dan tujuan dari pembangunan nasional tersebut.

Manusia hidup dengan kebutuhan yang beraneka ragam. Sehingga dibutuhkan upaya untuk pemenuhan kebutuhan tersebut yaitu, manusia dituntut bekerja dan berusaha baik bekerja yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Sejalan dengan itu dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pada Pasal 27 ayat (2), secara tegas dinyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berdasarkan bunyi pasal tersebut jelas bahwa Undang-Undang Dasar Tahun 1945 meghendaki agar semua warga Negara Indonesia yang mampu dan ingin bekerja dapat diberikan pekerjaan, sekaligus dapat hidup layak sebagai manusia. Degan demikian maka setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya masing-masing baik laki-laki maupun perempuan.

Dalam bidang ketenagakerjaan perempuan merupakan salah-satu kelompok yang rentan mengalami pelanggaran hak azasi manusia seperti hak-hak dalam bekerja yang tidak terpenuhi, baik mereka yang berstatus sebagai anak, pelajar, mahasiswa, higga buruh/pekerja. Hak dan Peranan perempuan juga sering dianggap sebagai problem

¹ Koespormo Irsan dan Armansyah. *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016): 1.

intelektual.² Departemen Perempuan Konferederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI), Dian Susanti mengungkapkan bahwa Posisi Pekerja Perempuan semakin tersudutkan dan Pekerja Perempuan juga di eksploitasi secara Fisik.³ Pelanggaran-pelanggaran terhadap hak pekerja perempuan yang tidak terpenuhi tersebut meliputi cuti haid, cuti saat setelah melahirkan, jaminan atas keselamatan, pengabaiaan atas hak-hak reproduksi, diskriminasi, bekerja pada malam hari hingga larut serta banyaknya perempuan yang mengalami kasus pelecehan di tempat bekerja. Manusia dan kekerasan, keduanya adalah dua sisi yang saling melekat seiring dengan rekam jejak sejarah umat manusia.⁴

Proteksi hukum terhadap pekerja perempuan dalam lingkungan kerja sangat diperlukan, sebab pekerja perempuan merupakan salah-satu factor penentu kemajuan pembangunan perekonomian negara. Pekerja perempuan dalam sektor-sektor tertentu berperan dalam meningkatkan perekonomian rakyat kecil, pengurangan angka pengangguran dan kemiskinan serta penjamin sustainable perekonomian negara. Pekerja perempuan adalah pekerja yang memiliki gender perempuan yang melakukan pekerjaan secara hubungan kerja guna untuk menghasilkan barang dan jasa untuk kepentingan sendiri maupun masyarakat.⁵ Secara konstitusional kedudukan pekerja perempuan telah dijamin oleh Negara sebagaimana bunyi Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 bahwa: “Setiap Orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”. Bunyi pasal tersebut diketahui bahwasanya negara memberi kebebasan kepada rakyat untuk bekerja selama tidak melanggar hukum yang berlaku, serta berhak mendapatkan imbalan atas apa yang dikerjakannya dan berhak atas perlakuan yang adil dan layak dan tidak dibebani pekerjaan diluar yang seharusnya.

Banyaknya hambatan dan kesulitan yang dihadapi oleh pekerja perempuan sehingga banyak pihak terutama perempuan yang menyadari pentingnya mengangkat isu-isu seputar hak perempuan sebagai hak asasi yang harus diakui serta dijamin

² Fatmawati. “Implementasi Hak Politik Perempuan dalam masyarakat Islam di Sulawesi Selatan (Studi pada Lembaga Legislatif Sulawesi Selatan)”. *UIN Alauddin Makassar*, (2007): 34. <https://repositori.uin-alauddin.ac.id/eprint/191>. diakses 16 Juli 2022.

³ Ghita Intan. *Hak Pekerja Perempuan belum Merdeka*. <https://www.voaindonesia.com.cdn.ammpoject.org>. diakses 16 Juli 2022.

⁴ Kurniati, “Perempuan dan Kekerasan dalam Rumah Tangga: Diskursus HAM dalam Karya Nawal Sa’dawi”. *Al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan*, Volume 8 Nomor 1 (2019): 52-61 <https://doi.org/10.24252/ad.v8i.7984> diakses 16 Juli 2022.

⁵ Ali Ismail Saleh. Dkk. “Kendala Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Ditinjau dari Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women (CEDAW)”. *Jurnal Khitah: Jurnal Kajian Islam, Budaya dan Humanioral* Volume 2 nomor 1 (2021): 33-41. diakses 16 Juli 2022. <https://ejournal.hmi-gowaraya.org/index.php/jurnalkhitah/article/download/8/9> diakses 16 Maret 2022.

perlindungannya. Hak asasi perempuan merupakan hak yang dimiliki oleh seorang perempuan karena ia seorang manusia maupun sebagai seorang perempuan, dalam kahazanah hukum hak asasi manusia daat ditemui peraturanya dalam berbagai sistem hukum tentang hak asasi manusia.⁶ Dari pengertian tersebut dijelaskan bahawa pengakuan atas hak perempuan terdapat dalam berbagai sistem hukum tentang hak asasi manusia. Sistem hukum yang dimaksud adalah sistem hukum tentang hak asasi manusia yang terdapat dalam ranah nasioal maupun interasional. Pemerintah Republik Indonesia sendiri telah meratifikasi Konvensi PBB tentang “Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan” pada tanggal 24 Juli 1984, sbagaimana konvensi perempuan yang menjadi komitmen Negara di dunia dalam menekankan kesetaraan gender dan keadilan terhadap perempuan.

Masalah ketenagakerjaan dalam hukum Islam termasuk dalam kajian muamalah, khususnya dalam kegiatan ijarah (sewa-menyewa) dalam hal jual-beli jasa. Ijarah adalah memanfaatkan sesuatu yang dikontrak.⁷ Dan apabila transaksi tersebut berkaitan dengan tenaga kerja (ajir) maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya, dan hal tersebut dalam Undang-Undang disebut dengan perjanjian kerja.⁸ hubungan antara pekerja dan majikan dalam Islam diharapkan agar selalu ada rasa atau sikap yang saling menghargai dan saling menghormati. Islam menempatkan dasar-dasar hubungan antara pekerja dan majikan bahwa keduanya berada pada tingkatan yang sama yaitu “kemanusiaan”. Tidak ada yang berada pada tingkatan yang lebih tinggi meskipun dalam struktur perusahaan tertera pemilik saham, perusahaan dan pekerja. Maka dalam hukum Islam hubungan antara buruh dan pemberi kerja adalah hubungan kekeluargaan. Sehingga tidak boleh ada yang terdzalimi dan mendzalimi. Pengusaha dianjurkan berlaku adil, menyediakan fasilitas sehingga tercipta rasa aman dalam bekerja sehingga pekerja pun tertuntut untuk bersungguh-sungguh dan jujur dalam bekerja.⁹

⁶ Louisa Yesami Krisanalita. “Perempuan HAM dan Permasalahannya di Indonesia”. *Binamulia Hukum* Volume.1 nomor.1 (2018): 71-81.

<https://fh.unkris.com/journal.index.php/binamulia/article/view/15/doi.org/10.3789/jbh.v7i1.15>. diakses 16 juli 2022.

⁷ Nur Aksin, “Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)”. *Jurnal Meta Yuridis* Volume 1 nomor 2 (2018): 72-74. <https://journal.upgris.ac.id/doi.org/10.26877/m-y.v1i2.2916> diakses 16 Juli 2022.

⁸ Taqoyuddin An Nabhani. *Membangun Ekonomi Alternatif: Perspektif Islam*. (Surabaya: Risalah Gusti, 2002): 84.

⁹ Haris Aravik. “Konsepsi Buruh dalam Perspektif Islam”. *Islamic Banking*, Volumem 4 nomor 1 (2018): 1-10. <https://ejournal.stebisigm.ac.id/index.php/isbank/article/view/50> diakses 16 Juli 2022

Sebagai tujuan pembangunan tenaga kerja perlu mendapat perlindungan dari semua aspek.¹⁰ Tujuan dari perlindungan tenaga kerja tersebut dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja (basic rights), dan untuk menjamin kesempatan yang sama (equal opportunity) serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana amanat Undang-Undang Dasar 1945.¹¹ Tenaga kerja merupakan sumber daya utama dalam keberlangsungan produksi suatu perusahaan maupun dalam structural organisasi.¹² Di samping itu dapat dipahami bahwa perlindungan dan peningkatan kesejahteraan merupakan focus dan arah pembangunan.¹³ Sehingga negara harus menjadi wadah untuk terlaksananya keadilan bagi masyarakat mulai dari keadilan hukum hingga keadilan sosial ekonomi. Keadilan ekonomi merupakan aspek yang tidak kalah penting sebab tanpa adanya aspek ini maka tercipta ketimpangan kelas dan strata sosial.¹⁴

Sehubungan dengan hal tersebut, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah-satu solusi yang ditetapkan oleh pemerintah untuk perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam hal ini yaitu buruh perempuan dan majikan/pemberi kerja tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlindungan terhadap pekerja/buruh tersebut diatur dalam Pasal 67 sampai dengan Pasal 101 yang meliputi perlindungan pekerja penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Berdasarkan paparan tersebut, maka permasalahan yang diangkat dalam tulisan ini adalah terkait perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan merupakan kajian kepustakaan (library research) yang bersifat deskriptif kualitatif dengan pendekatan yuridis dan teologi normative (syar'i). Pendekatan yuridis yang menekankan pada perundang-undangan yang berlaku

¹⁰ Koespormo Irsan dan Armansyah. *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*.

¹¹ Zaini Asikin. *Dasar-Dasar Hukum Perburuan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016): 95.

¹² Said. *Al-Qur'an. Al-Qur'an, Buruh dan Majikan, Dalam Amanat Edisi 97* (Semarang, 2003): 20-21

¹³ Ashar Sinelele. "Penyelesaian Konflik antara Pihak Perusahaan dan Tenaga di Kota Makassar". *Al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan*. Volume 7 nomor 1 (2018): 82-98. https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/al_daulah/article/download/5315/pdf. Diakses 16 Juli 2022.

¹⁴ Kurniati. "Sistem Politik Demokrasi dalam Bias Hegemoni Negara: Telaah Gagasan Politik Antonio Gramsci". *Al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan* Volume 7 nomor 2 (2018): 257-264 <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/doi.org/10.24252/ad.v7i2.7022>. diakses 16 Juli 2022.

(hukum nasional).¹⁵ Dengan demikian penelitian ini didasarkan pada Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian, kemudian dianalisis menggunakan hukum Islam (syar'i) dengan berdasar pada al-Qur'an dan hadist. Dengan sumber data primer menggunakan peraturan perundang-undangan dalam hal ini Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang Dasar 1945 dan al-Qur'an dan Sumber data sekunder diperoleh melalui literature dan artikel. Analisis data yang digunakan merupakan analisis deskriptif kualitatif.¹⁶

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan dalam UU No. 13 Tahun 2003

Sertifikasi Pekerja perempuan sebagai manusia selain mempunyai hak asasi juga mempunyai hak-haknya sebagai perempuan di samping hak asasinya. Secara factual bahwa kedudukan pekerja yang tidak sederajat dengan pemberi kerja sehingga berpotensi menimbulkan perlakuan yang sewenang-wenang.¹⁷ Oleh karena itu Pemerintah dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah memberi rambu-rambu terhadap perlindungan pekerja, dalam hal ini khususnya perlindungan pekerja perempuan dalam bidang ketenagakerjaan. Perlindungan yang diatur secara khusus tersebut mengenai pekerja perempuan adalah sebagai berikut:

a. Cuti Haid

Setiap perempuan yang normal dan sehat pada saat mencapai usia tertentu akan mengalami haid. Dalam praktiknya, banyak perempuan yang sedang dalam masa haid tetap bekerja tanpa gangguan apapun, akan tetapi jika keadaan fisiknya tidak memungkinkan maka yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaannya tersebut. Haid merupakan keluarnya darah dari uterus akibat terlepasnya lapisan endometrium uterus.¹⁸ Saat sedang dalam masa haid, perempuan seringkali mengalami rasa nyeri. Nyeri haid merupakan nyeri yang dirasakan pada bagian panggul, perut bagian bawah, punggung bawah, kejang hebat bagian bawah perut yang hebat dan sangat sakit yang terjadi sebelum atau selama masa haid.¹⁹ Rentang keparahan dari keparahan nyeri berbeda antara perempuan satu dengan yang lainnya. Sebagaimana pendapat Whong Kho yang

¹⁵ Kusnadi Umar dan Patawari. "Menyoal Netralitas RT/RW pada Pilkada Kota Makassar Tahun 2020". *PETITUM* Volume 9 nomor 1 (2021): 78-87. <https://doi.org/10.36090/jh.v9i1.1007>.

¹⁶ Rahmiati. *Terampil Menulis Karya Ilmiah*, (Makassar: Alauddin University Press, 2012): 30-43.

¹⁷ Tajuddin Salomon H dan M. Tahir Maloko. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Borongan pada CV. Limpo Mega Karsa (Telaah Hukum Islam)". *Jurnal Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Sisyah Syar'ioyyah* Volume 2 nomor 2 (2021): 498-509. <https://journal.uin-alauddin-ac.id/index.php/siyasatuna/article/view/22760> diakses 17 Juli 2022

¹⁸ Lowdermik Bobak. *Buku Ajar Keperawatan Maternitas*, (Jakarta: EGC, 2004): 26

¹⁹ Elza Qoria Pangestika. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Pekerja Perempuan*. (Yogyakarta: The Journal Publishing, 2020): 48.

dikutip oleh Anik Dwi Marga bahwa nyeri haid biasanya terjadi di area abdomen bagian bawah, perempuan mendeskripsikan nyeri haid adalah nyeri yang tajam, keram, kembung atau mencengkram dan nyeri tersebut bisa menjalar dari punggung bagian bawah ke punggung bagian atas. Sehingga mengakibatkan perempuan sulit untuk berkonsentrasi juga menyebabkan gangguan aktivitas sosial dan penurunan aktivitas. Kondisi ini juga banyak memengaruhi perempuan selama masa produktifnya, perempuan biasanya mengalami rasa yang tidak enak dengan fisik dan psikologis serta perubahan perilaku pada aktivitas normal.²⁰ Terdapat hubungan yang bermakna antara aktivitas fisik dan mental dengan gangguan haid. Gangguan haid ini memerlukan evaluasi yang seksama gangguan haid yang tidak ditangani dapat memengaruhi kualitas hidup dan aktivitas sehari-hari.²¹

Sehubungan dengan haid/menstruasi yang dialami oleh setiap perempuan, dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang telah menentukan mengenai cuti haid sebagai salah-satu bentuk perlindungan terhadap pekerja perempuan. Dalam Pasal 81 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwasannya, “Pekerja atau buruh Perempuan yang dalam masa haid yang merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”. Seorang perempuan yang melaksanakan cuti haid harus tetap mendapatkan upah atau dengan kata lain tidak boleh ada pengurangan gaji atau gaji yang tidak dibayarkan, hal tersebut sesuai dengan ketentuan pasal 93 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi “upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”. Lebih lanjut dalam Pasal 93 ayat (2) ketentuan tersebut kembali diperinci bahwa “pekerja buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua di masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan”.

b. Cuti Melahirkan dan Keguguran

Kelahiran merupakan proses dimana janin dan ketuban didorong keluar melalui jalan lahir.²² Setelah melahirkan perempuan akan mengalami masa nifas yang berlangsung kira-kira 6 minggu dan terjadi perubahan fisiologi seperti perubahan fisik, involusi uterus dan pengeluaran lonchia, pengeluaran ASI, serta perubahan tubuh lainnya dan perubahan

²⁰ Aulia Azizah. *Tingkat intensitas antara Orang Tua dan Remaja Putri tentang Pengetahuan dan Keluhan Menstruasi di SMP Negeri 1 Banjarbaru*. (Tesis: Universitas Gaja Mada Fakultas Hukum, Yogyakarta, 2015): 49. www.lib.ugm.ac.id diakses 17 juli 2022.

²¹ La Ode Yusman Muriman. *Beban Kerja dengan Menstruasi pada Penenun di Pesisir Kota Bau Bau: Kajian Budaya Kerja*. (Tesis: Universitas Gadjad Mada, fakultas Hukum, Yogyakarta, 2013): 35. www.lib.ugm.ac.id diakses 17 juli 2022.

²² Aprilia. *Biologi Reproduksi: Kehamilan dan Persalinan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011): 5.

psikis.²³ Sehingga asuhan pada masa nifas sangat diperlukan sebab masa nifas merupakan masa kritis baik bagi ibu maupun bayi. Diperkirakan bahwa 60% kematian ibu akibat kehamilan terjadi setelah persalinan dan 50% kematian nifas dalam 24 jam.²⁴ Tidak semua perempuan yang hamil dapat melahirkan bayinya, beberapa dari mereka mengalami keguguran kandungan. Berbagai penelitian empiris mengungkapkan bahwa keguguran dapat meningkatkan resiko gangguan psikologis. Ditemukan bahwa tingkat prevalensi depresi klinis pada perempuan yang mengalami keguguran berkisar antara 10% sampai 33% dan gangguan kecemasan berkisar 21% sampai 43%.²⁵ Terkait dengan kemungkinan pekerja perempuan mengalami hamil, melahirkan dan keguguran pemerintah memberikan perlindungan cuti hamil terhadap perempuan dalam rangka kesehatan dan keselamatan kerja yang ditentukan dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 82.

c. Perlindungan Hak atas Pemberian Kesempatan menyusui pada waktu kerja

d. Perlindungan atas hak untuk tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja karena menikah, hamil dan menyusui

Dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah ditentukan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karena pekerja/buruh menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.

e. Perlindungan Waktu Kerja Malam

Di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ditentukan waktu kerja terhadap pekerja perempuan. Pemerintah sadar akan kepentingan pekerja perempuan untuk melaksanakan pekerjaan di malam hari. Dengan mengingat resiko yang dapat terjadi terhadap pekerja perempuan, maka pemerintah mengatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 pada Pasal 76 yang menentukan bahwa waktu kerja malam bagi pekerja perempuan adalah antara pukul 23 sampai dengan 07.00.

2. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan dalam UU No. 13 Tahun 2003

UU No. 13 Tahun 2003 secara tegas menerangkan bahwa perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja serta menjamin kesamaan

²³ Prawiro Hadjo. Ilmu Kebidanan (Jakarta: Yayasan Bina Pustaka, 2011): 112.

²⁴ Prawiro Hadjo. Ilmu Kebidanan: 112

²⁵ Elza Qorina Pangestika, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Pekerja Perempuan: 53.

kesempatan dan perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha. Oleh Aristoteles, mengemukakan bahwa upaya perlindungan secara hukum terhadap hak-hak seorang pekerja merupakan pembangunan pada bidang hukum yang meliputi 3 (tiga) hal yaitu, pembangunan perangkat perundang-undangan, pembangunan aparat penegak hukum serta pembangunan kesadaran hukum masyarakat. Ketiga hal tersebut menjadi penunjang pokok terhadap upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan.²⁶ Oleh karena itu pengusaha wajib untuk melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 13 tahun 2003 menyangkut pekerja perempuan.

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 maka pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan adalah sebagai berikut:

Pasal 76 ditentukan bahwa:

1. Pekerja/Buruh Perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 samapai dengan 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 samapi dengan 07.00.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib:
 - a. Meberikan makanan dan minuman yang bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamana selama di tempat kerja
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.
5. Ketentuan yang dimaksud dalam ayat (3) dan ayat 4 diatur dengan keputusan menteri.

Peraturan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) dan (4) ditindaklanjuti dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP.

²⁶ Fauzi Radjal. *Dinamika Pergerakan Perempuan di Indonesia* (Yogyakarta: PT. Tiara wacana, 1993): 45.

224/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Salah-satu kewajiban pengusaha yang diatur dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a Keputusan Menteri Tenaga Kerja tersebut adalah dengan memberikan makanan dan minuman yang bergizi. Pada pasal 3 ayat (1) dijelaskan bahwa, makanan dan minuman yang bergizi tersebut harus sekurang-kurangnya memenuhi 1400 kalori dan berikan pada waktu istirahat antara jam kerja. Selanjutnya pada ayat (2) ditentukan bahwa, makanan dan minuman bergizi tersebut tidak dapat diganti dengan uang. Peraturan ini tidak hanya mengatur mengenai kesejahteraan pekerja perempuan terkait dengan pemberian makanan dan minuman yang bergizi, akan tetapi juga mengatur peraturan penyediaan antar jemput.

Pasal 81 ditentukan:

1. Pekerja/buruh perempuan yang sedang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
2. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 82 ditentukan:

1. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah bulan) sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut keterangan dokter kandungan atau bidan.
2. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 83 ditentukan:

Pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pasal 84 ditentukan:

Pekerja atau burh yang menggunakan hak waktu istirahatnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2), huruf b, c dan d Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 atau yang biasa disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan, memiliki peran yang sangat penting dalam mengatur masalah perburuan di Indonesia. Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat dikatakan menggambarkan hubungan yang ada diantara pemangku kepentingan yakni pengusaha, pekerja dan pemerintah. Salah-satu peran pemerintah dalam posisinya sebagai pemangku kepentingan dalam hal ketenagakerjaan adalah menjadi regulator/pengatur.

Sama seperti pelanggaran hukum lainnya pelanggaran terhadap UU No. 13 Tahun 2003 diberikan ketentuann sanksi pidana dan sanksi administrative. Ketentuan sanksi pidana dimuat dalam Pasal 183, Pasal 184, Pasal 185, pasal 186, Pasal 187, Pasal 188 dan sanksi administrative dimuat dalam Pasal 190 yang berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat reproduksi dan pencabutan izin.

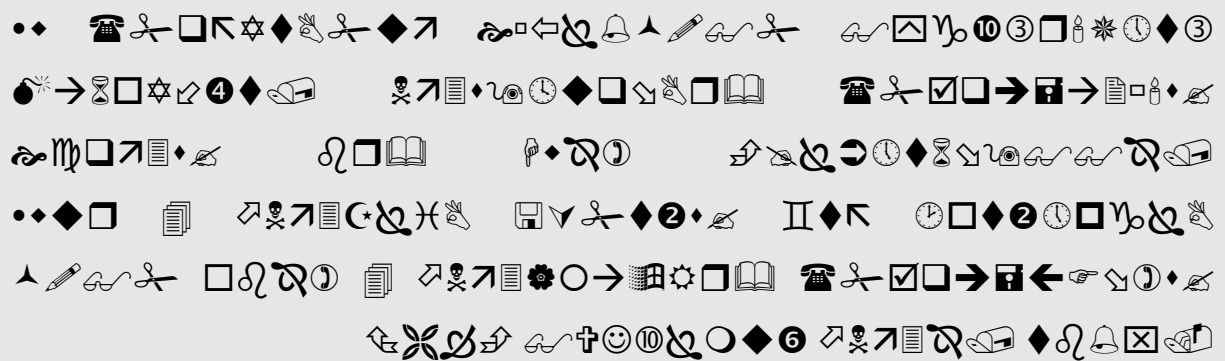
3. Perlindungan Pekerja Perempuan dalam Siyasa Syar'iyah

Pada Islam sebagai aturan yang memandang dan mengantar pemeluknya kearah kebahagiaan dunia dan akhirat telah menguraikan suatu metode yang praktis. Metode tersebut terurai secara jelas dalam al-Qur'an dan as-Sunnah. Disamping itu agar dapat mencapai kebahagiaan tersebut Islam mrenganjurkan untuk senantiasa berusaha, bekerja dan senantiasa berbuat kebaikan dengan penuh kesungguhan. Sebab pada dasarnya kerja merupakan salah-satu bentuk jihat yang tidak mendapat dipisahkan dari signifikasi religious dan spiritual. Manusia ditempatkan sebagai posisi sentral dalam kegiatan ekonomi.²⁷ Kebutuhan hidup membuat manusia disebut sebagai pelaku ekonomi.²⁸ Perintah untuk bekerja tercantum dalam beberapa ayat al-Qur'a yakni Qs At-Taubah/9:105, QS An-najm/53:39, Qs. Al-Baqarah/2:141.

²⁷ Muhammad Aqil Fatahillah dan Andi Tenri Padang. "Analisis tentang Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia" *Jurnal Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Syariah dan Hukum* Volume 2 nomor 2 (2021): 402-413. <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/siyasatuna/article/view/22744>. Diakses 18 Juli 2022.

²⁸ Sohra. "Prinsip Ekonomi dalam Islam" *Jurnal Al-Qadau: Peradilan dan Hukum Keluarga Islam* Volume 1 nomor 2 (2014) 76-87. <https://doi.org/10.24252/al-qadau.v12.641> diakses 18 Juli 2022.

Apabila dicermati banyak permasalahan yang kerap terjadi sebab banyak dari pengusaha/perusahaan yang kurang memperhatikan kebutuhan terhadap pekerjanya. Lazimnya mereka selalu berhastrat untuk memperkaya diri secara pribadi tanpa memperhatikan kesusahan yang dialami oleh pekerjanya.²⁹ Selain itu juga disebabkan oleh kurangnya kurangnya pemenuhan hak-hak pekerja seperti hak untuk mendapatkan perlindungan, perlakuan baik dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminan sosial dan upah yang layak. Dalam ajaran Islam sendiri salah-satu syarat/rukun dalam hubungan kerja adalah saling meridhai, sebagaimana dalam QS An-Nisa/4:29 Allah swt. berfirman:



Terjemahnya:

“Hai Orang-orang yang beriman janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan bathil, kecuali dengan perniagaan suka-sama suka”.³⁰

Etika relasi yang diijarkan dalam Islam adalah hubungan yang saling menguntungkan kedua belah pihak sehingga tidak ada yang mendzalimi dan merasa terdzalimi. Sebagai Agama yang lurus (diini hanifah) Islam selalu mennganjurkan untuk mengedapankan prinsip-prinsip keadilan, diantaranya mencakup prinsip keadilan ekonomi.³¹ Dalam al-Qur’an diterangkan bahwa prinsip ekonomi adalah dengan menciptakan kesejahteraan agama dan kesejahteraan sosial.³²

Perempuan muslim sebagai bagian dari perempuan umumnya bekerja pada profesi yang telah menjadi tuntutan global, terlebih pada era moderen seperti sekarang.

³⁰ Kemetrian Agama RI. *Al-Qu’ran dam Terjemahnya*. (Solo: Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2012): 198
³¹ Mansour faqih. *Analisi Gender dan Transformasi Sosial* (Jakarta: Pustaka Pelajar 2016): 135.
³² Sohra. “Aktualisasi Konsep Ekonomi Adil Menurut Al-Qur’an”. *Al-Eqtishadi: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum*. Volume 2 nomor 1 (2020) 154-165. <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/doi.org/10.24252/el-eqtishadi.v2i1.14287> diakses 18 Juli 2022.

Perempuan bekerja bukan hanya sekedar untuk memenuhi kewajiban moral ekonomi keluarga akan tetapi lebih jauh dari itu yakni sebagai penunaian hak dan kewajiban. Namun secara teologis tidak boleh lepas dari tuntutan Islam mengenai peranan perempuan sesuai fitrah, harkat dan martabanya.³³ Sehingga rumusan mengenai pekerja perempuan adalah bahwasannya perempuan berhak untuk bekerja selama pekerjaan tersebut membutuhkannya atau selama perempuan membutuhkan pekerjaan tersebut namun dengan tetap memperhatikan ketentuan-ketentuan dalam syariat Islam.

Islam memperhatikan perempuan dari dua segi yaitu segi kemanusiaan dan segi hak hasasi sosial.³⁴ Dari segi kemanusiaan bahwa sejak dahulu perempuan selalu terbaikan. Perempuan dipandang sebagai alat untuk memberikan kenikmatan atau selalu digambarkan dalam bentuk makhluk dengan berbagai makar dan tipu daya. Sehingga Islam memberi batasan yang mengatur unsur biologis dengan perkawinan kemudian memberikan tatacara berinteraksi dalam rumah tangga. Dan meletakkan prinsip dasar bahwa perempuan adalah saudara dari laki-laki yang diciptakan dari element yang sama. Kedua, dari hak sosial yaitu bahwa sebelumnya perempuan tidak memiliki hak untuk berbuat dan mengutarakan pendapat. Sedangkan ajaran Islam menolak tegas hal tersebut, dalam QS. Al-Baqarah Allah swt berfirman: bahwa Perempuan mempunyai hak yang sama dengan cara yang ma'ruf, dan dalam QS. An-Nisa/4:32 Allah swt. berfirman: Bahwa bagi kaum laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan dan bagi perempuan ada bagian dari apa yang mereka usahakan.³⁵

Islam tidak bermaksud merancang suatu hukum yang menguntungkan perempuan dan merugikan laki-laki atau sebaliknya.³⁶ Perempuan dan laki-laki keduanya diciptakan dengan karakteristik yang berbeda salah-satunya ialah perempuan dianugerahi Rahim untuk mengandung, melahirkan, menyusui dan mendidik anak juga mengalami siklus menstruasi.³⁷ Salah-satu alasan dalam alasan mengapa tugas dalam hal mencari nafkah

³³ Tarmizi Taher. *Profesi Bagi Wanita Islam dalam Binar, Wacana Keperempuanan dalam Keindonesiaan dan Kemoderenan*, (Yogyakarta: Pustaka Cidesindo, 1998): 137.

³⁴ Syek Ukkasyah Abdul Manna hath-Tayyibi. *Etika Muslimah: Bimbingan Praktis dari Serambi Rasulullah*. (Jakarta: Cendekia, 2002): 20.

³⁵ Syek Ukkasyah Abdul Manna hath-Tayyibi. *Etika Muslimah: Bimbingan Praktis dari Serambi Rasulullah*: 21-22.

³⁶ Fatmawati. "Perempuan dan Eksploitasi" *Jurnal Al-Maiyah: Media Transformasi Gender dalam Paradigma Sosial Keagamaan* Volume 7 nomor 2 (2014): 213-231. <https://ejournal.iainpare.ac.id/index.php/almaiayah/article/view/242/167> diakses 20 Juli 2022.

³⁷ Muhammas As Siba'y. *Wanita diantara Hukum Islam dan Perundang-Undangan*. (Jakarta: Bulan bintang, 1997): 245.

dibebankan kepada laki-laki atau suami. Hal ini merupakan salah-satu bentuk perlindungan dalam hukum islam yang diberikan kepada perempuan demi untuk menjaga martabat dirinya. namun disamping itu Islam memberi kesempatan yang seluas-luasnya kepada perempuan untuk aktif dalam kegiatan sosial serta aktivitas lainnya.

Sistem masyarakat Islam bersumber dari akidah Islam yang pelaksanaannya dijalankan secara operasional melalui petunjuk syariat Islam.³⁸ pemanfaatan pekerja adalah dalam rangka untuk mengejewantahkan dan mengaktualisasikan fungsi kekhalifaan dan sekaligus fungsinya sebagai pembangun sangat dihargai oleh ajaran syariat Islam.³⁹ dalam pelaksanaan ketenagakerjaan terdapat empat prinsip ketenagakerjaan dalam Islam yakni: Prinsip kemerdekaan manusia, Prinsip kemuliaan derajat manusia, Prinsip Keadilan, Prinsip Kejelasan Aqad (perjanjian) dan transaksi upah.

Pilar Ketenagakerjaan dalam Islam secara umum sama dengan pilar ketenagakerjaan secara umum. Prinsipnya mengarah pada perwujudan pemerataan kesempatan dan kesejahteraan.⁴⁰ . Negara serta peran aktif pemerintah sebagai salah-satu entitas pelaku ekonomi yang memiliki ciri khas sebagai perangkat hukum bagi entitas perangkat ekonomi lainnya tidak dapat dihindarkan untuk mewujudkan visi dan misi serta tujuan Syariah Islam.⁴¹ Islam sebagai landasan etika moral direalisasikan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Oleh Muhammad Hashim Kamali sebagaimana yang dikutip oleh Muhammad Zuhdi menyebutkan bahwa kebijakan siyasah syar'iyah dalam bentuk luas meliputi perlindungan atas lima hal yaitu: perlindungan kehidupan, agama, pikiran, keturunan dan harta benda Sehingga dapat disimpulkan bahwa aturan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan harus sesuai dengan prinsip dalam kebijakan dalam Siyasah Syar'iyah itu sendiri.

KESIMPULAN

³⁸ Sayyid Qutub. (judul asli tidak dicantumkan) diterjemahkan oleh Mu'ti Nurdin, masyarakat Islam (Bandung: Yayasan at-Taufik dan PT Al-Ma'arif, 1987): 118.

³⁹ Ashabul Kahfi. "Pekerja Muslimah dan hak-haknya di Indonesia". *Jurnal Al-Qadau: Peradilan dan Hukum keluarga Islam* Volume 6 nomor 2 (2019): 289. <https://journal.uin-alauddin.ac.id/doi.org/10.24252/al-qadau.v6i2.10831> diakses 20 Juli 2022.

⁴⁰ Faozan amar. *Ekonomi Islam: Suatu Pengantar* (Jakarta: UHAMKA Press, 2016): 45.

⁴¹ Munadi, dkk. "Transaksi Perdagangan di Wilayah Perbatasan Kabupaten Sambas Perspektif Masalahah". *Jurnal Dirkursus Islam* Volume 5 nomor 2 (2017): 219-241. <https://journal3uin-alauddin.ac.id/doi.org/10.24252/jdi.v5i2.7002>. Diakses 20 juli 2022.

Perlindungan terhadap pekerja perempuan merupakan salah-satu focus pemerintah dalam adalah bidang ketenagakerjaan. perempuan sebagai pekerja merupakan satu dari bagian yang rentan terhadap perlakuan yang tidak manusiawi. Kehadiran UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi solusi yang mengatur ketentuan-ketentuan terhadap perempuan. UU No. 13 tahun 2003 memberikan ketentuan perlindungan terhadap pekerja yang meliputi cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, hak untuk menyusui, dan waktu kerja malam. Pelaksanaan terhadap ketentuan-ketentuan tersebut dilaksanakan oleh pemerintah, pengusaha dan pekerja serta diuraikan lebih lanjut dalam Keputusan Menteri dan Perjanjian Kerja Perusahaan. Disamping dalam Siyasah Syar'iyah bahwa kerja merupakan suatu bentuk religious dan spiritual. Dalam bidang ketenagakerjaan bahwa hukum Islam telah memberikan metode dan prinsip dalam relasi antara buruh dan pekerja. Dalam memandang pekerja perempuan ajaran telah menetapkan seperangkat aturan dasar terhadap perempuan, namun juga memberikan kesempatan yang seluas-luasnya terhadap perempuan. Perempuan sebagai pekerja, Islam memberikan perlindungan yang meliputi perlindungan dalam urusan kekeluargaan dan aktivitas sosial. Islam menerapkan kebijakan mengenai ketenagakerjaan yang dirumuskan sesuai dengan prinsip-prinsip dasar Siyasah Syar'iyah.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Kurniati, "Perempuan dan Kekerasan dalam Rumah Tangga: Diskursus HAM dalam Karya Nawal Sa'dawi." *Al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan*, 8, no. 1 (2019).
- Saleh, Ali Ismail dkk. "Kendala Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Ditinjau dari Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women (CEDAW)". *Jurnal Khitah: Jurnal Kajian Islam, Budaya dan Humanioral* 2, No. 1 (2021).
- Aksin, Nur. "Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)". *Jurnal Meta Yuridis* 1, no. 2 (2018).
- Aravik, Haris. "Konsepsi Buruh dalam Perspektif Islam". *Islamic Banking* 4, no. 1 (2018).
- Kurniati. "Sistem Politik Demokrasi dalam Bias Hegemoni Negara: Telaah Gagasan Politik Antonio Gramsci". *Al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan* 7, no. 2 (2018).
- H, Tajuddin Salomon dan Maloko, M. Tahir. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Borongan pada CV. Limpo Mega Karsa (Telaah Hukum Islam)". *Jurnal Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyasah Syar'ioyyah* 2, no. 2 (2021).
- Sohra. "Prinsip Ekonomi dalam islam" *Jurnal Al-Qadau: Peradilan dan Hukum Keluarga Islam* 1, no. 2 (2014).
- Sohra. "Aktualisasi Konsep Ekonomi Adil Menurut Al-Qur'an". *Al-Eqtishadi: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum*. 2, no. 1 (2020).
- Kahfi, Ashabul. "Pekerja Muslimah dan hak-haknya di Indonesia". *Jurnal Al-Qadau: Peradilan dan Hukum keluarga Islam* 6, no. 2 (2019).

- Munadi, dkk. “Transaksi Perda gangan di Wilayah Perbatasan Kabupaten Sambas Perspektif Masalah”. *Jurnal Dirkursus Islam* 5, no. 2 (2017).
- Fatmawati. “Implementasi Hak Politik Perempuan dalam masyarakat Islam di Sulawesi Selatan (Studi pada Lembaga Legislative Sulawesi Selatan)”. *UIN Alauddinn Makassar*, (2007).
- Sinelele, Ashar. “Penyelesaian Konflik antara Pihak Perusahaan dan Tenaga di Kota Makassar”. *Al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan*. Vol 7 no. 1 (2018).
- Umar, Kusnadi dan Patawari. “Menyoal Netralitas RT/RW pada Pilkada Kota Makassar Tahun 2020”. *PETITUM* 9, no. 1 (2021).
- Fataillah, Muhammad Aqil dan Andi Tenri Padang. “Analisis tentang Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia” *Jurnal Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Syariah dan Hukum* 3, no. 2 (2021).
- Fatmawati. “Perempuan dan Eksploitasi” *Jurnal Al-Maiyah: Media Transformasi Gender dalam Paradigma Sosial Keagamaan* 7, no. 2 (2014).

Buku

- Kementrian Agama RI, *Al-Qu’ran dan Terjemahnya*. Solo: Tiga Serangkai Pustaka, 2012.
- Irsan, Koespomo dan Armansyah. *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016.
- An Nabhani, Taqoyuddin. *Membangun Ekonomi Alternatif: Perspektif Islam*. Surabaya: Risalah Gusti, 2002.
- Asikin, Zaini. *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Said. *Al-Qur’an, Buruh dan Majikan Dalam Amanat Edisi 97*. Semarang, 2003.
- Bobak, Lowdermik. *Buku Ajar Keperawatan Maternitas*. Jakarta: EGC, 2004.
- Pangestika, Elza Qoria. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Pekerja Perempuan*. Yogyakarta: The Journal Publishing, 2020.
- Aprilia. *Biologi Reproduksi: Kehamilan dan Persalinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011
- Hadjo, Prawiro. *Ilmun Kebidanan*. Jakarta: Yayasan Bina Pustaka, 2011.
- Radjal Fauzi. *Dinamika Pergerakan Perempuan di Indonesia*. Yogyakarta: PT. Tiara Wacana, 1993S
- Suhendi, Hendi. *Fikih Muamalah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016
- Faqih, Mansour. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Jakarta: Pustaka Pelajar, 2016.
- Taher, Tarmizi. *Profesi bagi Wanita Islam dalam Binar, Wacana Keperempuanan dalam Keindonesiaan dan Kemoderenan*. Yogyakarta: Pustaka Cisendo, 1998.
- Hath-Tayyibi. *Etika Muslimah: Bimbingan Praktis dari Serambi Rasulullah*. Jakarta: Cendekia, 2002.
- As-Siba’y, Muhammad. *Wanita diantara Hukum Islam dan Perundang-undangan*. Jakarta: Bulan Bintang, 1997.

Qutub, sayyid. (Judul Asli tidak Tercantum) diterjemahkan Oleh Mu'ti Nurdin, *Masyarakat Islam*. Bandung: Yayasan at- Taufik dan PT Al- Ma'arf, 1987.

Amar, faozan. *Ekonomi Islam: Suatu Pengantar*. Jakarta: UHAMKA Press, 2016.

Rahmiati. *Terampil Menulis Karya Ilmiah*. Makassar: Alauddin University Press, 2012.

Peraturan

Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Republik Indonesia. Undang-Undang No. 13 Taun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Website

Ghita Intan. *Hak Pekerja Perempuan belum Merdeka*. <https://www.voaindonesia.com/cdn.ammproject.org>. diakses 16 Juli 2022.