
**ANALISIS HUKUM ISLAM DAN HAM TERHADAP
UNDANG-UNDANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA
WANITA YANG BEKERJA DI MALAM HARI**

Rafsan Jani¹, Fachri Wahyudi²
Email: rafsanjani201@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan Undang-Undang terhadap perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari, serta untuk memahami analisis hukum Islam dan Hak Asasi Manusia tentang Undang-Undang terhadap perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari. Penelitian ini adalah Penelitian hukum normatif yang bersifat kualitatif, untuk pendekatan, yang digunakan dalam Penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan normatif (normative approach). Jenis dan sumber data didalam penelitian kualitatif ini menggunakan data primer dan data sekunder. Sumber data dalam penelitian kualitatif ini adalah buku, jurnal dan referensi lain yang terkait. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara Kondensasi data (Data Condensation), Penyajian data (Data Display) dan Penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini adalah pemerintah memberikan jaminan perlindungan hukum bagi para pekerja perempuan melalui undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pengusaha yang memperkerjakan Pekerja/buruh wanita yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi dan Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja. Untuk pelaksanaannya telah diatur dalam Kepmenaker Nomor 224 Tahun 2003. Sementara itu baik dari segi analisis Hukum Islam dan Hak Asasi Manusia setelah dibahas secara mendalam disimpulkan bahwa undang-undang yang mengatur perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari di Indonesia telah sesuai dan memenuhi ketentuan yang ada, baik dalam Hukum Islam maupun Hak Asasi Manusia lewat konvensi CEDAW.

Kata Kunci: *Hukum Islam, Hak Asasi Manusia, Perlindungan Tenaga Kerja Wanita.*

¹ Universitas Islam Batang Hari

² KUA Kec. Tungkal Ulu, Tanjung Jabung Barat

PENDAHULUAN

Manusia terlahir di dunia ini memiliki kodrat untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupannya dengan cara mencari pekerjaan sehingga memiliki pekerjaan yang layak, baik itu laki-laki maupun perempuan memiliki hak yang sama untuk dapat bekerja. Hal tersebut tercantum dalam konstitusi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) bahwasanya “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Artinya setiap manusia memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dengan tidak membedakan gender baik laki-laki maupun perempuan, dengan artian bahwa mereka bekerja bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup berupa sandang, pangan, dan papan.

Dalam bekerja terdapat dua macam pekerjaan yaitu pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun pekerjaan yang ikut dengan orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri adalah pekerjaan yang dilakukan atas modal usaha dan tanggung jawab sendiri sedangkan pekerjaan yang ikut dengan orang lain adalah pekerjaan dengan bergantung pada orang lain yang diberi perintah sehingga harus tunduk dan patuh.³ Salah satunya adalah menjadi pekerja di perusahaan ataupun usaha lokal baik dilakukan oleh pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan.

Pekerja baik itu pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan memiliki hak yang wajib dijunjung tinggi dan kehormatannya tanpa adanya pembeda antara laki-laki dengan perempuan. Khusus perempuan merupakan kelompok yang lemah dan sangat rentan akan tindak diskriminasi, kekerasan, dan perilaku tidak adil lainnya yang tentu merugikan pihak perempuan terutama pekerja perempuan dalam dunia kerja. Perempuan khusus dijamin hak asasinya hal ini dikarenakan perempuan termasuk kelompok *vulnerable* (rentan) diantaranya yaitu kelompok anak, kelompok minoritas, dan kelompok pengungsi serta kelompok rentan lainnya. Kerentanan ini membuat pekerja perempuan sering menjadi sasaran perlakuan tidak adil yang dilakukan oleh perusahaan.

Jaminan atas hak asasi manusia di Indonesia secara umum tercantum dalam Pasal 28A-28J Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam Pasal 28I menegaskan bahwa setiap orang baik laki-laki maupun perempuan untuk terbebas dari perlakuan diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapat perlakuan perlindungan dari tindak diskriminatif tersebut. Sedangkan di dalam ayat (4) disebutkan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah.

Dalam Islam, masalah bekerja termasuk dalam bidang muamalah, khususnya dalam bab tentang Ijarah (sewa menyewa). Ijarah merupakan suatu kegiatan memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila kegiatan tersebut berhubungan dengan seorang tenaga kerja, maka yang dimanfaatkan adalah

³ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan 11 (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal. 1.

tenaganya, semua hal tersebut di dalam undang-undang disebut dengan perjanjian kerja.

Konsep Ijarah ini menuntut manusia sebagai makhluk sosial yang tidak bisa untuk hidup sendiri dan membutuhkan bantuan dari orang lain berupa tenaga dan waktu. Oleh karena itu, dalam Islam timbul satu aturan transaksi kerjasama yang dikenal dengan Ijarah yaitu transaksi jual beli jasa dan manfaat yang mengatur tentang hak dan kewajiban serta perlindungan hukum terhadap berbagai pihak termasuk kepada pekerja. Baik sewa menyewa atas jasa/manfaat, ataupun sewa menyewa atas pekerjaan.⁴ Hal ini penting karena Islam menjaga para pihak dari potensi kerugian.

Ijarah secara bahasa didefinisikan sebagai upah, sewa, jasa, atau imbalan. Al-Ijarah merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa menyewa, kontrak, atau menjual jasa dan lain-lain.⁵ Ulama dari kalangan Hanabilah dan Malikiyah mengatakan bahwa Ijarah adalah kepemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan. Syaikh Taqiyuddin An-Nabbani dalam bukunya sistem ekonomi Islam sedikit berbeda dengan ulama-ulama lainnya ketika mendefinisikan pengertian, Ijarah lebih mengkhususkan ijarah dengan kontrak kerja yaitu mengontrak seorang pekerja untuk dipekerjakan suatu pekerjaan. Apabila ijarah berhubungan dengan seorang pekerja (ajir) maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Akad ini telah membagi dengan jelas terkait jenis-jenis antara pekerja dan pemberi kerja.

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang sesuai dengan amal/kerja sesuai dengan firman Allah dalam Q.S. An-Nahl (16) ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (Q.S. An-Nahl (16): 97).⁶

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah akan memberikan setiap balasan atas apa yang dikerjakan oleh umatnya baik laki-laki maupun perempuan. Jika umatnya melakukan amal saleh maka Allah membalasnya dengan hal-hal yang baik pula baik itu pahala ataupun lewat kemudahan dalam hidupnya.

⁴ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, Cetakan 4 (Jakarta: Amzah, 2017), hal. 329.

⁵ Abd. Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Prenada Media, 2016), hal. 141.

⁶ Ahmad Mushthafa Al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi*, Jilid 14 (Semarang: CV. Toha Putra, 1992), hal. 245.

Perkembangan di Indonesia saat ini, pekerja perempuan telah mendominasi perusahaan-perusahaan seperti pabrik tekstil, pabrik sepatu, dan lain sebagainya yang mana setiap tahunnya mengalami peningkatan jumlah pekerja perempuan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) bahwasanya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan (TPAK) di Indonesia mengalami kenaikan dalam kurun waktu 3 tahun (2018-2020). Pada tahun 2020, dari 100 perempuan yang masuk ke dalam kategori Angkatan Kerja, 53 orang diantaranya aktif di pasar kerja.⁷ Dari data diatas dapat dinyatakan bahwa perempuan memiliki partisipasi yang tinggi untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidup yang semakin lama semakin meningkat. Tentunya dengan adanya peningkatan jumlah pekerja perempuan menimbulkan dampak yang cukup besar yaitu terjadinya pelanggaran hak asasi manusia terhadap pekerja perempuan.

Salah satu contoh kasus yang ada di Indonesia yaitu menimpa pekerja perempuan bernama Tari, berusia 24 tahun, bekerja di perusahaan garmen di Kawasan Berikat Nusantara Cakung. Saat itu Tari melahirkan bayi prematur berusia 6 bulan dirumahnya karena lahir tanpa perawatan dokter yang mengakibatkan bayi tersebut meninggal. Setelah Tari mengalami keguguran, ia tidak mendapatkan cuti keguguran dari perusahaan garmen tersebut karena perusahaan melarangnya. Maka dari itu, Tari rutin mengirim surat sakit dari dokter. Apabila tidak dilakukan, Tari akan kehilangan upah harian bahkan dapat diberhentikan oleh perusahaan tersebut.⁸ Contoh kasus ini menunjukkan masih banyak perusahaan di Indonesia yang tidak memperhatikan hak asasi manusia terutama perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan dan juga tidak mengindahkan prinsip-prinsip hak asasi manusia yakni prinsip universal, prinsip tidak dapat dibagi, prinsip saling terkait dan saling bergantung juga prinsip kesetaraan dan prinsip nondiskriminasi.

Saat ini, jaminan perlindungan melalui hukum nasional selain diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, juga diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang didalamnya terdapat aturan khusus mengenai perempuan yang merupakan salah satu kelompok rentan dan lemah. Terkait perlindungan pekerja perempuan yang didalamnya mencakup hak-hak pekerja perempuan diatur dalam peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan yang terbaru saat ini adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dibentuk untuk menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap koperasi dan UMKM serta industri dan

⁷ “Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan di Pasar Kerja 2018-2020”, <https://satudata.kemnaker.go.id/infografik/29>, diakses 20 April 2024

⁸ “Tangan dan Kaki Terikat: Buruh Perempuan di Cakung Dilarang Hamil”, <https://tirto.id/tangan-dan-kaki-terikat-buruh-perempuan-di-cakung-dilarang-hamil-daRr>, diakses 22 April 2024

perdagangan nasional sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antar daerah dalam kesatuan ekonomi nasional, menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Hal yang perlu dipahami bahwasanya dengan adanya berbagai Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk memberikan perlindungan terhadap para pekerja baik laki-laki maupun perempuan untuk dijaminnya hak-hak dasar para pekerja, serta dijaminnya kesamaan dan perlakuan tanpa adanya perlakuan yang tidak adil guna mewujudkan kesejahteraan bagi para pekerja maupun perusahaan. Dalam agama Islam sendiri, menekankan bahwa para pekerja didasarkan atas kemampuan dan profesionalitas. Mengingat penekanan Islam dalam prestasi kerja sangat tinggi, pekerja harus bekerja dengan baik dan memenuhi kewajiban guna meningkatkan produktifitas usaha. Namun disisi lain, hak-hak mereka juga harus dipenuhi, diperhatikan dan jangan diabaikan oleh para majikan/pengusaha. Majikan/pengusaha tidak boleh sewenang-wenang.

Hak-hak pekerja perempuan diatur di dalam *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 (*CEDAW*). *CEDAW* atau *ICEDAW* (*International Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) adalah sebuah kesepakatan Hak Asasi Internasional yang secara khusus mengatur hak-hak perempuan. Konvensi ini mendefinisikan prinsip-prinsip tentang hak-hak asasi manusia, norma-norma dan standar-standar kelakuan dan kewajiban dimana negara-negara peserta konvensi sepakat untuk memenuhinya.

Konvensi ini juga bicara tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan yang memungkinkan setiap individu atau kelompok yang tidak puas atas pelaksanaan *CEDAW* di negaranya dapat mengajukan langsung permasalahannya kepada pemerintah bahkan sampai PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa). Indonesia adalah salah satu negara yang ikut menandatangani. Menyadari bahwa betapa pentingnya perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan, maka diperlukan kesadaran untuk tidak memberikan perlakuan yang tidak adil (*diskriminasi*), dan juga mengurangi hak-hak pekerja khususnya perempuan yang selama ini rentan mengalami tindak pelanggaran hak asasi manusia, dan lebih penting lagi adalah memberikan perlindungan terhadap pekerja wanita yang bekerja pada malam hari.

Berdasarkan uraian tersebut, maka Peneliti akan menganalisa lebih dalam mengenai permasalahan tentang tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari sebagai Penelitian dengan mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan yang terbaru saat ini adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah Penelitian hukum normatif yang bersifat kualitatif. Peter Mahmud Marzuki, mendefinisikan

penelitian hukum adalah suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi, hal ini sesuai dengan karakter ilmu hukum.⁹ Sehingga setiap permasalahan yang diangkat dapat menemukan jawaban yang tepat

Metode Penelitian hukum normatif adalah Penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran). Penelitian ini digali dari sumber-sumber kepustakaan (library reseach) yang terkait dengan obyek Penelitian, meliputi buku, jurnal, dan lain sebagainya yang memuat materi yang dibahas dalam Penelitian ini.

Untuk pendekatan, yang digunakan dalam Penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan normatif (normative approach). Pendekatan perundang-undangan (statute approach) adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani,¹⁰ dalam hal ini menelaah terhadap aturan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Sedangkan pendekatan Normatif (normative approach) adalah suatu metode pendekatan dalam Penelitian yang memandang suatu permasalahan berdasarkan legal formal, yaitu suatu anjuran yang terkandung dalam nas yang berhubungan dengan halal, haram, boleh atau tidak dan sejenisnya. Dalam hal ini dilakukan dengan melihat nilai-nilai dasar hukum Islam mengenai perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Hukum Islam tentang Undang-Undang Mengenai perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari

Hukum Islam telah mengatur mengenai hak-hak perempuan yang bekerja pada malam hari. Al-qur'an dan hadist telah memberikan pandangan terhadap keberadaan dan kedudukan perempuan. Islam sangat memberikan kesempatan kepada perempuan untuk mengembangkan dirinya sebagai sumber daya manusia di tengah-tengah masyarakat dan telah secara jelas mengajarkan adanya persamaan antara manusia laki-laki dan perempuan maupun antar bangsa, suku dan keturunan yang membedakan mereka terurama adalah tingkat ketaqwaannya.

⁹ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram University Press, 2020), hal. 19-20.

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan Kedua (Jakarta: Prenada Media Grup, 2015), hal. 93.

Perempuan yang bekerja di luar rumah seharusnya mendapatkan izin dari orangtua atau suaminya jika dia telah menikah dan berkeluarga, namun kebanyakan dari mereka bekerja yang merupakan kemauannya sendiri karena mencari pengalaman dan juga mencari nafkah banyak yang tidak memberitahu orangtua ketika dia bekerja. Mungkin alasan mereka tidak memberitahu orangtua karena tidak ingin orangtua merasa cemas dengan adanya pekerjaan yang dilakukan hingga malam hari tersebut. Adapun beberapa ayat dan juga hadist yang menjelaskan tentang perlindungan hukum pekerja yang terdapat dalam pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

1. Dilarang Usia kurang dari 18 tahun

Hukum Islam tidak membahas dengan jelas apa yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan tersebut. Pada larangan usia seseorang bekerja, hanya membahas tentang usia kematangan seseorang yang sudah bisa membedakan antara yang baik dan yang benar sehingga sudah diperbolehkan untuk bekerja. Dalam QS. Taha ayat 132, Allah SWT berfirman:

وَأْمُرْ أَهْلَكَ بِالصَّلَاةِ وَاصْطَبِرْ عَلَيْهَا لَا نَسْأَلُكَ رِزْقًا نَحْنُ نَرْزُقُكَ وَالْعَاقِبَةُ لِلتَّقْوَى

Artinya: dan perintahkanlah kepada keluargamu mendirikan shalat dan bersabarlah kamu dalam mengerjakannya. Kami tidak meminta rezki kepadamu, kamilah yang memberi rezki kepadamu. dan akibat (yang baik) itu adalah bagi orang yang bertakwa.¹¹

Tafsir ayat diatas menjelaskan bahwa suruhlah, hai rasul, keluargamu untuk mendirikan shalat dan hendaklah untuk memeliharanya, karena nasehat dengan perbuatan akan lebih membekas dibanding dengan perkataan. Sesungguhnya kami hanya menghendaki ibdah dan takwa darimu dan dari mereka. Kami tidak meminta rezeki darimu, sebagaimana tuan meminta pajak dari budaknya.¹²

Ayat ini kita diperintahkan supaya mendidik keluarga kita dan mengarahkannya ke jalan yang benar, dan supaya bersabar menyuruh keluarga supaya melaksanakan shalat, sehingga menjadi keluarga yang selalu mendirikan shalat dan tha'at kepada Allah dan Rasul-Nya. Di dalam hadits disebutkan bahwa kita supaya menyuruh anak-anak kita melaksanakan shalat sejak umur 7 tahun, kemudian setelah umur 10 tahun, apabila mereka tidak mau melaksanakan shalat, maka orang tua harus memberikan sanksi, agar anak terbiasa melaksanakan shalat sejak kecil.

¹¹ Ahmad Mushthafa Al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi*, Jilid 13 (Semarang: CV. Toha Putra, 1992), hal. 201

¹² *Ibid.*, hal. 306.

Untuk mengetahui dengan tepat sampai dimana daya pikir seseorang telah berkembang pada tiap tahap perkembangannya adalah hal yang sulit. Tetapi untuk tujuan hukum, ahli hukum Islam mengatakan bahwa tidak tepat apabila kita menyamaratakan perlakuan terhadap orang dalam kelompok usia yang berbeda. Berpijak pada prinsip tersebut, ahli-ahli hukum mencari putusannya berdasarkan al-Quran dan al-Sunnah. Mereka juga belajar memahami perkembangan manusia pada tahap-tahap yang berbeda. Ahli-ahli hukum memberi batasan bahwa usia tujuh tahun adalah usia kematangan.

عَمْرُو بْنُ شُعَيْبٍ عَنْ أَبِيهِ عَنْ جَدِّهِ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مُرُوا
أَوْلَادَكُمْ بِالصَّلَاةِ وَهُمْ أَبْنَاءُ سَبْعِ سِنِينَ وَاضْرِبُوهُمْ عَلَيْهَا وَهُمْ أَبْنَاءُ عَشْرِ وَفَرِّقُوا بَيْنَهُمْ
فِي الْمَضَاجِعِ

Artinya: Dari 'Amr bin Syu'aib dari ayahnya dari kakeknya, ia berkata; Rasulullah SAW bersabda, "Suruhlah anak-anakmu melaksanakan shalat ketika mereka berumur tujuh tahun, dan pukullah mereka karena meninggalkan shalat itu jika berumur sepuluh tahun dan pisahkanlah tempat tidur mereka". (HR. Abu Dawud).¹³

Pada ayat maupun hadist diatas tidak diberi batasan usia seseorang bekerja, dimana seseorang dapat bekerja jika usia telah mencapai kematangan yaitu saat baligh (tamyiz). Secara umum usia seseorang dibolehkan bekerja yaitu ketika sudah berumur lebih dari 18 tahun karena seseorang yang sudah berusia diatas 18 tahun sudah terlepas tanggungjawab orangtua dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Sehingga dibolehkan untuk bekerja dan mencari nafkah sendiri. Bila dianalisis hal ini, antara Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki kesamaan yakni hanya memperkerjakan mereka yang sudah dewasa dan melarang yang di bawah umur untuk diterima bekerja.

2. Memberikan makanan dan minuman yang bergizi

Berdasarkan Pasal 2 Kepmenaker 224/2003, pengusaha yang mempekerjakan buruh perempuan pada malam hari memiliki kewajiban-kewajiban salah satunya adalah Memberikan makanan dan minuman bergizi yang mana makanan dan minuman yang bergizi tersebut harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja (Pasal 3 ayat [1] Kepmenaker 224/2003).

¹³ Sulaiman bin Al-Asy'as bin Ishak bin Basyir bin Syidad bin Amar Al-Azdi As-Sijistani, *Sunan Abi Daud*, Juz 1, Hadis Nomor 495 (Kairo: Maktabah Syarikah wa Matba'ah al-Musthafa, 1952), hal. 133.

Hal ini juga ditekankan dalam Islam bahwa makanan dan minuman yang bergizi tentunya sangat penting bagi pekerja yang bekerja pada malam hari agar tetap sehat dan semangat dalam bekerja. Karena pentingnya hal tersebut sehingga diatur dalam hadits yaitu:

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (لِلْمَمْلُوكِ طَعَامُهُ وَكِسْوَتُهُ، وَلَا يُكَلَّفُ مِنَ الْعَمَلِ إِلَّا مَا يُطِيقُ) رَوَاهُ مُسْلِمٌ.

Artinya "Dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Hamba yang dimiliki wajib diberi makan dan pakaian, dan tidak dibebani pekerjaan kecuali yang ia mampu." (HR. Muslim).¹⁴

Hadist di atas menjelaskan bahwasannya Rasulullah telah memerintahkan kepada para pengusaha/majikan agar memberikan makanan, pakaian dan tidak memberikan pekerjaan yang memberatkan pekerja/buruh yang bekerja kepada mereka terutama bagi pekerja perempuan yang kekuatannya di bawah pekerja laki-laki sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan pekerjaan yang berat.

3. Keamanan bagi perempuan pada malam hari

Berdasarkan Pasal 2 Kepmenaker 224/2003, pengusaha yang mempekerjakan buruh perempuan pada malam hari memiliki kewajiban-kewajiban salah satunya Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja yakni dengan Menyediakan petugas keamanan di tempat kerja dan menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.¹⁵

Dalam Islam, Perempuan adalah makhluk yang lemah yang harus mendapatkan perlindungan dimanapun ia berada, terutama dalam hal keluar rumah pada malam hari. Bekerja hingga larut malam menyebabkan keamanannya terganggu sehingga pihak pengusaha harus lebih mengutamakan keselamatan pekerjanya dengan menyediakan jasa keamanan di tempat kerja. Allah SWT berfirman dalam surah Al-Maidah ayat 2:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya "Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam

¹⁴ Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Al-Maram Min Adillat Al-Ahkam*, Terj Abdul Rosyad Siddiq; *Terjemah Lengkap Bulughul Maram* (Jakarta: Pustaka Hidayah, 2008), hal. 202.

¹⁵ Ibid.

*berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.*¹⁶

Tafsir ayat ini menjelaskan bahwa perintah bertolong-tolong dalam mengerjakan kebaikan dan takwa adalah termasuk pokok-pokok petunjuk sosial dalam Al-Qur'an. Karena itu, ia mewajibkan kepada manusia agar saling memberi bantuan satu sama lain dalam mengerjakan apa saja yang berguna bagi umat manusia, baik pribadi maupun kelompok, baik dalam perkara agama maupun dunia.¹⁷

Dari tafsir diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Allah sangat menganjurkan umatnya untuk saling tolong-menolong satu sama lain, dalam hal kebaikan karena Allah sangat senang melihat hambanya bahu membahu dalam mengerjakan amal sholeh. Salah satu bentuk tolong menolong dalam kebaikan adalah saling melindungi kaum wanita agar harta, raga, jiwa/nyawa, serta kehormatan mereka aman dari gangguan orang-orang jahat.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا، قَالَ: قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: لَا يَحِلُّ لِامْرَأَةٍ تُوْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ أَنْ تُسَافِرَ مَسِيرَةَ يَوْمٍ وَلَيْلَةٍ لَيْسَ مَعَهَا حُرْمَةٌ

*Dari Abu Hurairah R.a berkata; Nabi Saw bersabda: “Tidak halal bagi wanita yang beriman kepada Allah dan hari akhir bersafar selama sehari semalam kecuali bersama mahram.*¹⁸

Hadist di atas menjelaskan bagaimana seorang perempuan harus menjaga kehormatannya. Karena dikhawatirkan dia ditipu, dipaksa atau karena dia sebagai seorang yang lemah agamanya, lalu terdorong oleh syahwat (hawa nafsunya), dan diapun menjadi sasaran kaum lelaki yang tamak terhadapnya. Oleh sebab itu, jika dia bersama mahramnya, maka mahramnya akan memelihara dan menjaga kehormatannya, serta membelanya jika terjadi tindakan asusila dari pihak lain, dan oleh sebab itu pula seorang yang menjadi mahram dalam perjalanannya, hendaklah seorang yang baligh dan berakal, maka tidak cukup baginya ditemani oleh seorang anak kecil yang belum baligh dan seorang yang tidak memiliki akal fikiran. Maksud dari mahram adalah suami wanita itu dan setiap orang yang diharamkan menikahnya dengan pengharaman yang bersifat selamanya, baik karena hubungan kekerabatan, persusuan atau karena hubungan pernikahan.

¹⁶ Ahmad Mushthafa Al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi*, Jilid 5 (Semarang: CV. Toha Putra, 1992), hal. 84

¹⁷ *Ibid.*, hal. 86.

¹⁸ Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani, *ulughul Al-Maram Min Adillat Al-Ahkam*, Terj Abdul Rosyad Siddiq; Terjemah Lengkap Bulughul Maram (Jakarta: Pustaka Hidayah, 2008), hal. 379.

Pada ayat dan juga hadist di atas terdapat pengecualian saat ini yaitu bagi mereka perempuan yang keluar pada malam hari karena bertujuan untuk mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Di tempat kerja tersebut sudah diberikan penjaminan seperti security sehingga tidak mengharuskan bagi mahramnya untuk menjaganya selama bekerja. Karena keamanan dan keselamatan pekerja merupakan tanggungjawab pengusaha selama berada di tempat kerja.

B. Analisis HAM tentang Undang-Undang perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari

Organisasi internasional PBB tercipta sebab adanya suatu kemauan untuk menciptakan tatanan dunia yang damai dan jauh dari kekacauan agar dapat menjadi suatu keutuhan yang berpadu dalam suatu tatanan dunia internasional (*international world system*).¹⁹ Dalam keanggotaan PBB terdapat salah satu lembaga yang memegang amanah dalam usaha menghidupkan kondisi perdamaian dunia tanpa melihat negara mana yang sedang ikut terlibat, lembaga tersebut biasa disebut dengan Dewan Keamanan PBB.

Sejalan dengan tujuan dan asas PBB dalam Bab II Pasal 1 yang menyatakan tujuan PBB sebagai organisasi internasional, antara lain:

1. Menjaga perdamaian dan kesetabilan tatanan dunia;
2. Mempererat hubungan baik antarnegara berdasarkan kesetaraan hak;
3. Merealisisasi hubungan internasional dalam penyelesaian masalah internasional seperti ekonomi, sosial, budaya, dan kemanusiaan;
4. Berperan sebagai pusat kegiatan bangsa-bangsa lain untuk merealisasikan cita-cita dan tujuan.

Suatu bentuk upaya PBB dalam menjaga stabilitas perdamaian dunia salah satunya dalam hal penghapusan tindak diskriminasi dan kesetaraan gender, PBB mengeluarkan Konvensi Internasional CEDAW. Konvensi Internasional CEDAW (*Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women*) atau dalam Bahasa Indonesia dikenal sebagai Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan merupakan satu konvensi yang menghasilkan satu perjanjian internasional dimana yang coba dihadirkan oleh PBB pada 18 Desember 1979 dan di sahkan pada tanggal 3 Desember 1981.²⁰ Disetujuinya

¹⁹ Enik Setyowati, "Konvensi Internasional Cedaw: Kiprah PBB Dalam Menghapus Diskriminasi Wanita & Dukungan Indonesia Melalui Ratifikasi," *Jurnal Artefak* 8, no. 2 (27 Oktober 2021), hal. 129.

²⁰ Nuraida Jamil, "Hak Asasi Perempuan Dalam Konstitusi Dan Konvensi CEDAW," *MUWAZAH: Jurnal Kajian Gender* 6, no. 2 (2014), hal. 12.

Konvensi Internasional CEDAW sebagai suatu upaya peniadaan segala bentuk tindak diskriminatif terhadap kaum perempuan merupakan ujung dari usaha dalam kancah internasional yang digunakan sebagai upaya perlindungan dan memperkenalkan sekaligus menyuarkan hak-hak perempuan di seluruh dunia.

Secara global, Konvensi internasional CEDAW telah menetapkan prinsip-prinsip setara yaitu antara hak antara perempuan dan laki-laki, yang tidak termasuk ke dalam perihal status perkawinan mereka, baik itu dalam aspek sosial, budaya, politik, sipil, maupun ekonomi. Dengan meratifikasi konvensi CEDAW ini, setiap negara yang telah mengambil langkah untuk meratifikasinya diharapkan mampu memberikan komitmen yang dapat diwujudkan dengan tindakan untuk meniadakan setiap wujud tindak diskriminatif kepada kaum perempuan, termasuk juga perihal sebagai berikut:²¹

1. Untuk mengimplementasikan prinsip persamaan kedudukan antara laki-laki dan perempuan dalam suatu tatanan hukum, meniadakan semua tindakan hukum yang berbau diskriminatif;
2. Untuk menciptakan suatu lembaga publik dan pengadilan guna menjamin adanya proteksi terhadap kaum perempuan dari tindak diskriminatif secara lebih efektif; dan
3. Untuk mengontrol terkait peniadaan segala tindak diskriminatif yang dilakukan atas nama individu, komunitas, maupun lembaga perusahaan terhadap kaum perempuan.

PBB dalam Konvensi Internasional CEDAW mengesahkan kewajiban hukum yang mengharuskan setiap orang untuk menghapuskan segala bentuk perbuatan diskriminasi. Konvensi ini juga dapat dianalogikan sebagai *International Bill of Rights* ini juga turut menetapkan kesetaraan antara kaum perempuan dengan laki-laki dalam menjalankan hak-haknya dalam berbagai aspek kehidupan. PBB juga berwenang untuk menindaklanjuti pembicaraan terkait kemajuan serta perkembangan situasi yang dicapai selama pelaksanaan dan penerapan Konvensi Internasional CEDAW di berbagai Negara, terkhusus negara yang sudah memutuskan untuk meratifikasi konvensi tersebut.²² Dalam hal ini Indonesia juga memberikan sinyal positif dan ikut serta dalam meratifikasi aturan tersebut menjadi Undang-Undang

Bentuk validasi Konvensi Internasional CEDAW di Indonesia tertera dalam UU RI No. 7 Tahun 1984. Pasca reformasi memang telah berhasil membawa banyak perubahan baik dari sisi kebebasan bertindak

²¹ Umi Qodarsari, "Penyelesaian Kasus Kekerasan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Indonesia Di Malaysia Melalui Implementasi Konvensi CEDAW PBB 1979," *PALASTREN: Jurnal Studi Gender* 7, no. 1 (31 Maret 2016), hal. 10.

²² Ibid.

maupun berpendapat di Indonesia, namun tak bisa dipungkiri hingga saat ini masih terpantau banyak ditemui tindak diskriminasi yang dialami oleh perempuan Indonesia.²³ Indonesia telah meratifikasi Konvensi Internasional CEDAW sejak tanggal 24 Juli tahun 1984 dan juga telah mufakat untuk mencegah segala bentuk praktik diskriminasi serta turut menegakkan aturan-aturan terkait dengan penghapusan diskriminasi terhadap perempuan.

Hak-hak pekerja perempuan telah diatur dalam instrumen nasional maupun internasional, hubungan antara instrumen nasional dan instrumen internasional mengenai hak-hak pekerja perempuan penting untuk dipelajari dan untuk mengetahui persamaan dan perbedaan antara keduanya. Instrumen nasional yang paling komprehensif dalam mengatur hak-hak pekerja perempuan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan aturan tambahan untuk implementasi aturan yang ditampilkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan nasional lain. Sedangkan, instrumen internasional yang paling komprehensif dalam mengatur hak-hak pekerja perempuan adalah Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita.

Berikut ini merupakan persamaan dan perbedaan UU Ketenagakerjaan dengan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita dalam penggolongan hak pekerja perempuan:²⁴ *Pertama*, hak pekerja perempuan di bidang non diskriminasi dalam Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf a, hak atas kesempatan kerja yang sama diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf b, hak untuk bebas memilih profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, serta pelatihan kejuruan diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf c, hak untuk mendapat perlakuan yang sama diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf d Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita. Sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan hak mendapat kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan diatur dalam Pasal 5, hak mendapat perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha diatur dalam Pasal 6, hak untuk mendapat pelatihan kerja diatur dalam Pasal 9, hak untuk diberi kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri diatur dalam Pasal 31.

²³ Angelia Maria Valentina dan Elisabeth Dewi, "Implementasi CEDAW tentang Penghapusan Diskriminasi Perempuan : Studi Kasus Pemilu di Indonesia Tahun 2009 dan 2014," *Jurnal Ilmiah Hubungan Internasional* 13, no. 1 (23 Agustus 2017), hal. 5.

²⁴ Icha Febriana Anggita Putri dan Siciliya Mardian Yoel, "Pengaturan Hak Pekerja Perempuan Di Indonesia Dalam Perspektif Convention On The Elimination Of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW)," *UNISKA Law Review* 3, no. 1 (2022), hal. 9.

Kedua, hak pekerja perempuan di bidang sistem pengupahan dalam Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita hak atas menerima bayaran (upah) yang sama, yang juga termasuk dengan tunjangan-tunjangan, dan hak untuk diperlakukan dengan sama perlakuan yang sama atas pekerjaan dengan nilai yang sama diatur dalam Pasal 11 ayat(1) huruf d. Sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan hak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan diatur dalam Pasal 88 ayat (1).

Ketiga, hak pekerja perempuan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja dalam Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita yang menjamin kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja khususnya pekerja perempuan, adapun perlindungan terhadap fungsi reproduksi pekerja perempuan juga mendapat perhatian khusus yang dapat dijumpai dalam Pasal 11 ayat (1) huruf g, hak adanya perlindungan khusus bagi pekerja perempuan selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya diatur dalam Pasal 11 ayat (2) huruf d, hak untuk mendapat cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula yang diatur dalam Pasal 11 ayat (2) huruf b.²⁵

Sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan larangan mempekerjakan pekerja perempuan di bawah 18 tahun pada malam hari diatur dalam Pasal 76 ayat (1), larangan mempekerjakan pekerja perempuan yang hamil di malam hari diatur dalam Pasal 76 ayat (2), hak mendapat perlindungan moral dan kesusilaan serta penyediaan makanan dan minuman yang bergizi bagi pekerja perempuan yang bekerja di malam hari diatur dalam Pasal 76 ayat (3), adanya penyediaan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 yang diatur dalam Pasal 76 ayat (4), hak untuk mendapat waktu kerja yang cukup diatur dalam Pasal 77-78, hak untuk mendapat waktu istirahat dan cuti yang diatur dalam Pasal 79, hak atas cuti haid diatur dalam Pasal 81, hak atas cuti hamil dan keguguran diatur dalam Pasal 82, hak atas pemberian kesempatan menyusui diatur dalam pasal Pasal 83, hak untuk mendapat perlindungan kesehatan dan kecelakaan kerja diatur dalam Pasal 86-87.

Keempat, hak pekerja perempuan di bidang jaminan sosial dalam Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita hak atas jaminan sosial khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas masa cuti yang diatur dalam pasal 11 ayat (1) huruf f. Sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan hak atas masa cuti yang dibayar diatur dalam Pasal 93 ayat (4), hak mendapat jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam Pasal 99 ayat (1).

Kelima, hak pekerja perempuan di bidang hubungan kerja dalam Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap

²⁵ Ibid.

Wanita larangan dikenakan sanksi berupa pemberhentian kerja karena alasan kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian kerja karena alasan status perkawinan diatur dalam Pasal 11 ayat (2) huruf a. Sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan pekerja perempuan menikah diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf d, larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, keguguran, menyusui diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e.

KESIMPULAN

1. Perlindungan hak-hak perempuan pekerja dalam ketentuan perundang-undangan merupakan dasar hukum bagi pekerja perempuan di dalam perusahaan memberikan hak-hak untuk pekerja dan perlindungan terhadap tindakan diskriminasi yang dilakukan oleh pemberi kerja serta pihak lain ditempat kerja. Untuk melindungi hak para pekerja perempuan, pemerintah memberikan jaminan perlindungan hukum bagi para pekerja perempuan melalui undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pekerja/buruh wanita yang berumur 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (Pasal 76 ayat 1). Selanjutnya disebutkan pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh wanita hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh wanita antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib Memberikan makanan dan minuman bergizi dan Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja. Untuk pelaksanaannya telah diatur dalam Kepmenaker 224/2003.
2. Hukum Islam telah mengatur mengenai hak-hak perempuan yang bekerja pada malam hari. Al-qur'an dan hadist telah memberikan pandangan terhadap keberadaan dan kedudukan perempuan. Berdasarkan analisis mendalam dapat disimpulkan bahwa undang-undang yang mengatur perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari telah sesuai dengan ketentuan dalam Hukum Islam, dalam Islam mengatur juga tentang Keamanan bagi perempuan pada malam hari. Sementara itu dari analisis HAM dalam negara Indonesia sendiri, Indonesia merupakan salah satu negara yang memvalidasi Konvensi Internasional CEDAW, bentuk validasi Konvensi Internasional CEDAW di Indonesia tertera dalam UU RI No. 7 Tahun 1984. Konvensi Internasional CEDAW (*Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women*) atau dalam Bahasa Indonesia dikenal sebagai Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan merupakan prinsip-prinsip setara yaitu antara hak antara perempuan dan laki-laki, yang tidak termasuk ke dalam perihal status perkawinan mereka, baik itu dalam aspek sosial, budaya, politik, sipil, maupun ekonomi, berdasarkan hal tersebut undang-undang ketenagakerjaan telah melindungi para pekerja perempuan yang bekerja di malam hari sesuai dengan prinsip-prinsip yang ada dalam konvensi CEDAW.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Maraghi, Ahmad Mushthafa. *Tafsir Al-Maraghi*, Jilid 14 (Semarang: CV. Toha Putra, 1992)
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan 11 (Jakarta: Rajawali Pers, 2016)
- Ghazaly, Abd. Rahman. *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Prenada Media, 2016).
- Jamil, Nuraida. "Hak Asasi Perempuan Dalam Konstitusi Dan Konvensi CEDAW," *MUWAZAH: Jurnal Kajian Gender* 6, no. 2 (2014)
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*, Cetakan Kedua (Jakarta: Prenada Media Grup, 2015)
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram University Press, 2020)
- Muslich, Ahmad Wardi. *Fiqh Muamalah*, Cetakan 4 (Jakarta: Amzah, 2017).
- Putri, Icha Febriana Anggita dan Siciliya Mardian Yoel, "Pengaturan Hak Pekerja Perempuan Di Indonesia Dalam Perspektif Convention On The Elimination Of All Forms Discrimination Againsts Women (CEDAW)," *UNISKA Law Review* 3, no. 1 (2022)
- Qodarsari, Umi. "Penyelesaian Kasus Kekerasan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Indonesia Di Malaysia Melalui Implementasi Konvensi CEDAW PBB 1979," *PALASTREN: Jurnal Studi Gender* 7, no. 1 (31 Maret 2016)
- Setyowati, Enik. "Konvensi Internasional Cedaw: Kiprah PBB Dalam Menghapus Diskriminasi Wanita & Dukungan Indonesia Melalui Ratifikasi," *Jurnal Artefak* 8, no. 2 (27 Oktober 2021)
- Sijistani, Sulaiman bin Al-Asy'as bin Ishak bin Basyir bin Syidad bin Amar Al-Azdi As-. *Sunan Abi Daud*, Juz 1, Hadis Nomor 495 (Kairo: Maktabah Syarikah wa Matba'ah al-Musthafa, 1952)
- Valentina, Angelia Maria. dan Elisabeth Dewi, "Implementasi CEDAW tentang Penghapusan Diskriminasi Perempuan : Studi Kasus Pemilu di Indonesia Tahun 2009 dan 2014," *Jurnal Ilmiah Hubungan Internasional* 13, no. 1 (23 Agustus 2017)