

Analisis Perlindungan Hak Tenaga Kerja Wanita Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Dalam Konsep HAM

Asa Nur Fadhilah, Suharno, Nourma Dewi

Fakultas Hukum Universitas Islam Batik Surakarta

asanurfadhilah@gmail.com ; suharno@gmail.com ; nourmadewi03@gmail.com

ABSTRAK

Pekerjaan adalah kebutuhan seluruh warga negara untuk menyejahterakan keluarga. Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa negara wajib memfasilitasi kebutuhan tersebut dan telah memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Perlindungan hukum harus meliputi seluruh tenaga kerja termasuk tenaga kerja wanita. Tenaga kerja wanita memiliki peluang paling besar dalam mengalami diskriminasi dalam pekerjaan. Diperlukan ketentuan khusus yang melindungi tenaga kerja wanita. Ketentuan yang ditetapkan tersebut harus berdasar atas konsep Hak Asasi Manusia yang diakui oleh dunia internasional. Saat ini, tenaga kerja dilindungi dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diperbarui dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Analisis perbandingan dilakukan terhadap ketentuan perlindungan hukum tenaga kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan konsep HAM yang melindungi tenaga kerja wanita untuk mengetahui kesesuaian di antara keduanya. Hasilnya menunjukkan bahwa perlindungan hukum tenaga kerja wanita dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah sesuai dengan konsep HAM.

Kata Kunci: Cipta Kerja; HAM; hak asasi wanita; tenaga kerja; tenaga kerja wanita

PENDAHULUAN

Pekerjaan adalah kebutuhan dasar bagi seluruh warga negara untuk menjaga keluarga agar tetap makmur dan sejahtera. Negara wajib memfasilitasi warga negara untuk dapat memperoleh pekerjaan yang layak serta memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hal tersebut tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 28D Ayat (2) yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemerintah menetapkan Undang-Undang No. 13 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diperbarui dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Hak Cipta.

Tenaga kerja yang harus dilindungi adalah seluruh tenaga kerja baik tenaga kerja pria maupun tenaga kerja wanita. Tenaga kerja wanita memiliki peluang paling besar untuk berada dalam kondisi yang sulit. Hal tersebut disebabkan oleh budaya patriarki yang masih dilestarikan dalam kehidupan masyarakat. Masih ada pendapat yang beredar di masyarakat bahwa pria lebih unggul dalam segala hal dibandingkan dengan wanita. Meskipun isu kesamaan gender dan

kebebasan pengembangan diri untuk wanita telah ramai diperbincangkan, tetap saja ditemukan kejadian diskriminasi terhadap wanita di dunia kerja.

Selain adanya diskriminasi dalam memperlakukan wanita, terdapat fenomena lain yang menempatkan wanita sebagai korban. Hal tersebut banyak terjadi karena penerapan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita masih lemah. Terlebih lagi masih ada tenaga kerja wanita yang memiliki pengetahuan yang minim mengenai perlindungan hukum. Hal tersebut dapat dimanfaatkan oleh pihak yang tidak bertanggung jawab untuk mengusik hak tenaga kerja sebagai wanita¹.

Dalam menetapkan perlindungan tenaga kerja wanita, ketentuan yang diatur harus memiliki tujuan untuk menjaga hak asasi wanita dalam konsep Hak Asasi Manusia yang diakui oleh dunia internasional. Sejauh ini, terdapat dua perlindungan wanita dalam Hak Asasi Manusia yang diakui oleh dunia internasional yaitu *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) dan *The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW).

Perlindungan hak asasi tersebut telah dirativikasi di Indonesia serta diterapkan dalam penentuan undang-undang. UDHR telah dirativikasi di Indonesia menjadi Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM). CEDAW telah dirativikasi di Indonesia menjadi Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita. Perlindungan hak asasi tersebut diterapkan dalam penetapan Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Perlindungan hak asasi tersebut harus berjalan seirama dengan undang-undang perlindungan tenaga kerja wanita di Indonesia.

Untuk mengetahui sejauh mana penerapan konsep Hak Asasi Manusia dalam penetapan undang-undang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita, dilakukan analisis perbandingan antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Hak cipta dengan konsep Hak Asasi Manusia yang berlaku di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian normatif atau disebut juga penelitian hukum doktrinal karena penelitian ini menganalisis hubungan antar aturan² yaitu aturan undang-undang dengan konsep HAM internasional. Aturan yang dibandingkan di antara keduanya adalah ketentuan mengenai perlindungan tenaga kerja wanita.

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pendekatan perundang-undangan diterapkan karena penelitian ini menganalisis undang-undang mengenai tenaga kerja wanita. Pendekatan konseptual diterapkan

¹Kusuma, Ganjar. (2007). Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja. Available from: <http://www.hukumonline.com>. (Diakses tanggal 22 September 2020).

²Marzuki, Peter Mahmud. (2009). Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana, hal. 32.

karena penelitian ini menganalisis peraturan-peraturan perundang-undangan tersebut dalam konsep Hak Asasi Manusia.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data sekunder yaitu data-data dari studi pustaka. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan adalah peraturan perundang-undangan dan peraturan Hak Asasi Manusia yang berlaku di Indonesia. Sedangkan data sekunder yang digunakan adalah buku, jurnal, dan artikel dari internet yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik interpretasi dan silogisme. Interpretasi atau penafsiran digunakan karena penelitian ini memberikan penjelasan mengenai teks Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk ditetapkan dengan peristiwa tertentu.³ Pengkajian interpretasi yang digunakan adalah teknik analisis interpretasi sistematika, historis, dan teologis. Penelitian ini menggunakan teknik silogisme karena kesimpulan diambil dari premis-premis yang menyatakan permasalahan yang berlawanan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan hukum adalah serangkaian tindakan oleh penentu hukum berbentuk jaminan kepada subyek hukum untuk memberikan kepastian dan supremasi hukum. Tenaga kerja diharapkan dapat terhindar dari perbuatan yang tidak diinginkan seperti perbuatan melanggar hukum dan perbuatan tidak bertanggung jawab dari pihak pengusaha.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Kebutuhan masyarakat yang dicantumkan di atas termasuk pula keluarga. Di antara seluruh tenaga kerja tersebut, terdapat tenaga kerja wanita. Perlindungan hukum mengenai tenaga kerja juga meliputi perlindungan tenaga kerja wanita.

Tenaga kerja wanita sebagai bagian dari tenaga kerja secara menyeluruh memiliki ciri fisik dan psikis yang berbeda dari pria. Perbedaan ciri tersebut menyebabkan pria mendapat keuntungan dan kesempatan yang lebih besar untuk melakukan diskriminasi dan perbuatan jahat lain kepada wanita. Sehingga diperlukan perlindungan tenaga kerja khusus yang membahas mengenai tenaga kerja wanita.

Undang-Undang Dasar 1945 telah melindungi tenaga kerja secara garis besar dengan melindungi hak-hak mereka sebagai manusia. Dengan berlandaskan UUD 1945, negara mengesahkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk melindungi

³Mertokusumo, Sudikno. (2003). *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Liberty, hal. 170.

tenaga kerja secara rinci. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 Ayat (1) disebutkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan atas (1) keselamatan dan kesehatan kerja; (2) moral dan kesusilaan; perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dipandang cukup untuk menjawab kebutuhan perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang sebelumnya masih lemah.

Pada tahun 2020, Presiden Republik Indonesia mengesahkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-undang tersebut menghapus, mengubah, dan memperbarui beberapa undang-undang termasuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga undang-undang perlindungan tenaga kerja yang terbaru adalah Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 yang diperbarui dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020.

Undang-undang perlindungan tenaga kerja tersebut mencakup perlindungan tenaga kerja wanita. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dicantumkan bahwa tenaga kerja wanita dilindungi dari berbagai aspek sebagai berikut: (1) berhak mendapat kesempatan untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi oleh pengusaha yang tercantum dalam Pasal 5; (2) berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha yang tercantum dalam Pasal 6; (3) berhak mendapatkan kesempatan yang sama untuk dilatih sesuai dengan bidang keahliannya tanpa diskriminasi yang tercantum dalam Pasal 12 Ayat (3); (4) berhak memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri yang tercantum dalam Pasal 31; (5) berhak mendapatkan penempatan kerja yang layak dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum mengenai wanita yang tercantum dalam Pasal 32 Ayat (2); (6) berhak mendapat perlakuan khusus mengenai jam malam kepada tenaga kerja wanita yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dan tenaga kerja hamil dengan menyediakan makanan dan minuman bergizi serta menyediakan kendaraan antarjemput yang tercantum dalam Pasal 76; (7) berhak mendapatkan keringanan berupa tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua pada waktu haid apabila merasakan sakit saat haid dan tetap mendapatkan upah yang tercantum dalam Pasal 81 dan Pasal 93 Ayat (2); (8) berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan anak yang tercantum dalam Pasal 82; (9) berhak mendapatkan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anak yang masih menyusui pada waktu kerja yang tercantum dalam Pasal 83; dan (10) berhak mendapatkan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja apabila tenaga kerja wanita dalam keadaan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya yang tercantum dalam Pasal 153.

Perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah diharapkan mampu memberikan rasa aman kepada tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat bekerja dengan lebih konsentrasi

sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Rasa aman tersebut adalah rasa terlindungi dari direbutnya hak-hak asasi manusia milik tenaga kerja. Perlindungan hak-hak asasi tenaga kerja adalah perhatian utama dalam perlindungan hukum kepada tenaga kerja.

Hak Asasi Manusia sebagaimana didefinisikan oleh Mahfud M.D. adalah hak yang melekat pada martabat manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan. Hak tersebut membersamai manusia sejak lahir ke muka bumi sehingga Hak Asasi Manusia bersifat fitri atau kodrati.⁴ Miriam Budardjo mendefinisikan Hak Asasi Manusia sebagai hak yang dimiliki manusia yang telah diperoleh dan dibawa oleh manusia saat ia lahir atau hadir di dalam kehidupan masyarakat.⁵

Hak Asasi Manusia telah dilindungi di dunia internasional dalam *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR). Hak asasi manusia tersebut melindungi Hak Asasi Manusia secara umum. Karena wanita masih sering mendapatkan perlakuan diskriminatif oleh masyarakat, dunia internasional mengesahkan ketentuan khusus mengenai Hak Asasi Manusia untuk wanita dengan *The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW).

Negara menerapkan dasar Hak Asasi Manusia tersebut untuk membuat ketentuan yang diterapkan di Indonesia. Negara meratifikasi UDHR menjadi Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM). Negara juga meratifikasi CEDAW menjadi Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita. Untuk mencapai tujuan dari ketentuan Hak Asasi Manusia yang diterapkan di Indonesia, negara menetapkan Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Perlindungan hak asasi tenaga kerja wanita tercantum dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia pada Pasal 23 yang memberikan perlindungan bahwa tenaga kerja wanita berhak (1) mendapatkan pekerjaan dengan bebas memilih pekerjaan tersebut; (2) mendapatkan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama; (3) mendapatkan ganjaran yang layak untuk menjamin kehidupannya dan keluarganya jika perlu ditambahkan pula perlindungan sosial lainnya; dan (4) mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja. Pasal 24 juga melindungi tenaga kerja wanita dengan menyatakan bahwa tenaga kerja wanita berhak mendapatkan istirahat dan liburan termasuk pembatasan jam kerja yang layak dan libur berkala dengan tetap mendapatkan upah.

Dalam Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita, diberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja wanita pada Pasal 11 yaitu: (1) negara memiliki kewajiban untuk menyusun peraturan yang mencegah terjadinya diskriminasi terhadap wanita di dunia kerja untuk menjamin hak yang sama antara pria dan wanita khususnya mengenai hakbekerja, kesempatan kerja, kebebasan memilih pekerjaan, upah dan tunjangan, jaminan sosial, dan

⁴Mahfud, Muhammad. (2001). *Dasar dan Struktur Ketatanegaraan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, hal. 127.

⁵Budiardjo, Miriam. (1996). *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, hal. 120.

perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja termasuk perlindungan terhadap organreproduksi;

(2) negara wajib membuat perlindungan hukum untuk mencegah diskriminasi terhadap wanita atas dasar perkawinan atau kehamilan serta menjamin hak efektif mereka untuk bekerja dengan ketentuan yang melarang pemecatan atas dasar kehamilan dan perkawinan, mengadakan peraturan cuti hamil dengan upah dan tunjangan sosial yang sebanding, menganjurkan pengadaan pelayanan sosial bagi orang tua yang berkewajiban mengasuh anak dengan disediakan fasilitas khusus seperti tempat menyusui dan penitipan anak, dan memberi perlindungan khusus kepada tenaga kerja wanita yang hamil pada pekerjaan yang berbahaya.

Konsep dasar perlindungan Hak Asasi Manusia tersebut diterapkan dalam Undang- Undang No. 39 Tahun 1999 dengan melindungi tenaga kerja wanita pada Pasal 38, Pasal 39, dan Pasal 49. Pasal 38 melindungi tenaga kerja wanita dengan menyatakan bahwa tenaga kerja wanita berhak (1) mendapatkan pekerjaan yang layak; (2) dengan bebas memilih pekerjaan dengan syarat- syarat ketenagakerjaan yang adil; (3) mendapatkan upah dengan syarat-syarat perjanjian kerja yang sama dalam melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara, atau serupa; (4) mendapatkan upah yang sebanding dengan hasil kerjanya dan terbilang cukup untuk menghidupi keluarganya.

Pasal 39 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 melindungi tenaga kerja wanita dengan menyatakan bahwa tenaga kerja wanita berhak mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihalangi untuk menjadi anggotanya. Pasal 49 melindungi tenaga kerja wanita dengan menyatakan bahwa wanita berhak (1) mendapatkan kebebasan memilih pekerjaan atau posisi jabatan yang sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan; (2) mendapatkan perlindungan khusus dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat membahayakan keselamatan dan/atau kesehatannya yang berkaitan dengan fungsi reproduksi wanita; dan (3) mendapatkan perlindungan dan jaminan khusus karena fungsi reproduksinya.

Meskipun Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 diperbarui dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020, ketentuan yang mencakup perlindungan tenaga kerja wanita hanya terdapat perbedaan yaitu adanya penambahan Pasal 88A yang berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya”. Selain ketentuan itu, tidak ada perubahan mengenai perlindungan tenaga kerja wanita. Sehingga Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tetap menjadi peraturan terakhir dalam perlindungan tenaga kerja wanita.

Analisis perbandingan dilakukan kepada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan konsep HAM di Indonesia dalam ketentuan perlindungan tenaga kerja wanita. Didapatkan hasil yang secara rinci dibahas dengan membandingkan konsep HAM di Indonesia dengan ketentuan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003.

Perbandingan pertama adalah penerapan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut: (1) hak untuk mendapatkan pekerjaan dengan bebas memilih pekerjaan tersebut sudah diatur dalam Pasal 5, Pasal 31, dan Pasal 6; (2) hak untuk mendapatkan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama sudah diatur dalam Pasal 88A Ayat (3) sebagaimana ditambahkan oleh Undang-Undang No. 11 Tahun 2020; (3) hak untuk mendapatkan ganjaran yang layak untuk menjamin kehidupannya dan keluarganya jika perlu ditambahkan pula perlindungan sosial lainnya sudah diatur dalam Pasal 88A Ayat (3); (4) hak untuk mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja sudah diatur dalam Pasal 104 Ayat (1); dan (5) hak untuk mendapatkan istirahat dan liburan termasuk pembatasan jam kerja yang layak dan libur berkala dengan tetap mendapatkan upah sudah diatur dalam Pasal 77, Pasal 78, dan Pasal 79.

Perbandingan antara penerapan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menghasilkan rincian sebagai berikut:

(1) ketentuan yang melindungi hak bekerja sudah diatur dalam Pasal 5; (2) ketentuan perlindungan memperoleh kesempatan kerja sudah diatur dalam Pasal 6; (3) ketentuan kebebasan memilih pekerjaan sudah diatur dalam Pasal 31, Pasal 32 Ayat (2), dan Pasal 12 Ayat (3); (4) ketentuan upah dan tunjangan sudah diatur dalam Pasal 88A Ayat (3); (5) ketentuan jaminan sosial sudah diatur dalam Pasal 81 Ayat (1), Pasal 82 Ayat (1), Pasal 82 Ayat (2), Pasal 83, dan Pasal 93; (6) ketentuan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja termasuk perlindungan terhadap organ reproduksi sudah diatur dalam Pasal 86 dan Pasal 76; (7) ketentuan yang melarang pemecatan atas dasar kehamilan dan perkawinan sudah diatur dalam Pasal 153; (8) ketentuan cuti hamil dengan upah sudah diatur dalam Pasal 82 Ayat (1); (9) ketentuan mengenai pengadaan pelayanan sosial bagi tenaga kerja wanita sudah diatur dalam Pasal 100; dan (10) ketentuan perlindungan khusus kepada tenaga kerja yang hamil pada pekerjaan yang berbahaya sudah diatur dalam Pasal 76.

Konsep HAM yang sudah diserap menjadi undang-undang yaitu Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 juga dibandingkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam hal perlindungan tenaga kerja. Ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan tenaga kerja wanita dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 terdapat pada Pasal 38, Pasal 39, dan Pasal 49. Pasal-pasal tersebut dibandingkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut: (1) ketentuan mendapatkan pekerjaan yang layak sudah diatur dalam Pasal 31 dan Pasal 32 Ayat (2);

(2) ketentuan kebebasan memilih pekerjaan sudah diatur dalam Pasal 31; (3) ketentuan mendapatkan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama sudah diatur dalam Pasal 88A Ayat (3);

(4) ketentuan mendapatkan upah yang sebanding dengan hasil kerjanya dan terbilang cukup untuk menghidupi keluarganya sudah diatur dalam Pasal 88A Ayat (3); (5) ketentuan hak mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihalangi sudah diatur dalam Pasal 104 Ayat (1); (6) ketentuan hak

kebebasan memilih dan mendapatkan pekerjaan pada posisi kerja yang sesuai sudah diatur dalam Pasal 32 Ayat (2); (7) ketentuan perlindungan khusus dalam melaksanakan pekerjaan yang membahayakan keselamatan dan/atau kesehatannya sudah diatur dalam Pasal 76 dan Pasal 82; dan

(8) ketentuan mendapatkan perlindungan dan jaminan khusus karena fungsi reproduksinya sudah diatur dalam Pasal 76, Pasal 81, dan Pasal 82.

Pembahasan di atas telah menunjukkan bahwa ketentuan mengenai perlindungan tenaga kerja wanita dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah sesuai dengan konsep Hak Asasi Manusia secara umum melalui kesesuaiannya dengan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita, dan Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Kesesuaian tersebut dicapai karena Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sudah menerapkan konsep Hak Asasi Manusia dalam melindungi tenaga kerja wanita. Pemerintah dinilai sudah berhasil menerapkan konsep Hak Asasi Manusia dalam melindungi tenaga kerja wanita meskipun ketentuan tersebut dirasa kurang untuk melindungi tenaga kerja wanita dari ancaman pihak yang tidak bertanggung jawab.

PENUTUP

KESIMPULAN

Setelah dilakukan analisis perbandingan antara undang-undang perlindungan tenaga kerja wanita di Indonesia yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diperbarui oleh Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan hukum HAM yang berlaku di Indonesia yaitu Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita, dan Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dapat diketahui bahwa undang-undang perlindungan terhadap tenaga kerja wanita yang ada di Indonesia telah sesuai dengan konsep Hak Asasi Manusia yang diakui oleh dunia internasional. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pemerintah Indonesia sangat memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja termasuk tenaga kerja wanita dengan mempertimbangkan konsep Hak Asasi Manusia dalam membuat peraturan perlindungan tenaga kerja termasuk tenaga kerja wanita.

SARAN

Saran yang bisa diberikan setelah dilakukan penelitian ini adalah perlunya masyarakat untuk ikut serta menerapkan undang-undang perlindungan tenaga kerja termasuk tenaga kerja wanita dalam kehidupan sehari-hari sesuai peran masing-masing. Masyarakat perlu belajar dari Pemerintah Indonesia yang mempertimbangkan dasar konsep suatu masalah sebelum memberikan keputusan. Pemerintah juga perlu meningkatkan perlindungan tenaga kerja wanita dengan memberikan peraturan yang lebih rinci dan mendalam mengenai wanita terutama tenaga kerja wanita.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Mahfud, Muhammad. (2001). *Dasar dan Struktur Ketatanegaraan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiardjo, Miriam. (1996). *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mertokusumo, Sudikno. (2003). *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Liberty.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2009). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.

Jurnal

- Harahap, Arifuddin Muda. (2019). "Analisis Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Tinjau dalam Kajian Politik Hukum" *Jurnal Penelitian Medan Agama*, 10(2):281-297.
- Kania, Dede. (2015). "Hak Asasi Perempuan dalam Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia" *Jurnal Konstitusi*, 12(4): 716-734.
- Mambu, Joupy G.Z. (2010). "Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003)" *de Jure, Jurnal Syariah dan Hukum*, 2(2): 150- 161.
- Mustari dan Bakhtiar. (2020). "Implementasi Nilai Kemanusiaan dan Nilai Keadilan pada Pekerja Perempuan (Analisis Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan)" *Supremasi: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ilmu-ilmu Sosial, Hukum, & Pengajarannya*, 15(1): 36-44.

Undang-Undang

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.
- Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Internet

- Kusuma, Ganjar. (2007). Pelecehan Seksual Di Tempat Kerja. Available from: <http://www.hukumonline.com>. (Diakses tanggal 22 September 2020)