

Perlindungan Hak Terhadap Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Hukum

Faris Ali Sidqi¹

¹Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari, Kalimantan Selatan, Indonesia
Email: farisalisidqi.fhuniska@gmail.com

Abstract

Tujuan penelitian untuk mengetahui perlindungan hak terhadap tenaga kerja wanita dalam perspektif hukum nasional dan hukum internasional. Ruang lingkup dalam penelitian ini berfokus pada ranah hukum ketenagakerjaan dan hukum internasional. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif, pendekatan konseptual dan pendekatan perundang-undangan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri data primer dan data sekunder. Hasil dari penelitian ini yakni: Dalam ranah hukum nasional, terdapat hak-hak tenaga kerja wanita yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana berikut : a. Jam Kerja Untuk Tenaga Kerja Wanita; b. Pemberian Cuti Melahirkan dan Keguguran; c. Pemberian Waktu Untuk Menyusui Di Jam Kerja; d. Pemberian Masa Rehat Pada Hari Pertama dan Kedua Masa Haid; dan e. Larangan Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Tenaga Kerja Wanita. Kebijakan terkait hak-hak yang diberikan kepada tenaga kerja wanita sebelumnya ditegaskan kembali dalam Pasal 84 bahwa penggunaan hak waktu istirahat sebagaimana diatur dalam undang-undang tidak memberikan pengaruh terhadap upah. Dan dalam ranah hukum internasional. Pada tahun 1948 PBB menyetujui resolusi 217A/III yang berkaitan dengan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia atau UDHR, dianggap sebagai landasan untuk menegakkan hak serta prinsip-prinsip tentang kesetaraan, keamanan, integritas, dan martabat setiap individu. Kemudian disahkan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (Convention on the Elimination of All Forms Discrimination Against Women) atau CEDAW. Pada tahun 2004 Pemerintah Indonesia menandatangani International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya).

Abstract

The purpose of this study is to determine the protection of rights for female workers from the perspective of national law and international law. The scope of this study focuses on the realm of labor law and international law. The research methods used are normative research, conceptual approach and legislative approach. Data collection techniques are carried out by tracing primary data and secondary data. The results of this study are: In the realm of national law, there are rights for female workers that are specifically regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, as follows: a. Working Hours for Female Workers; b. Provision of Maternity and Miscarriage Leave; c. Provision of Time for Breastfeeding During Working Hours; d. Provision of Rest Period on the First and Second Days of Menstruation; and e. Prohibition on Termination of Employment (PHK) for Female Workers. The policy related to the rights granted to female workers was previously reaffirmed in Article 84 that the use of rest time rights as regulated in the law does not affect wages. And in the realm of international law. In 1948 the UN approved resolution 217A/III relating to the Universal Declaration of Human Rights or UDHR, considered as the basis for upholding the rights and principles of equality, security, integrity, and dignity of every individual. Then the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women or CEDAW was ratified. In 2004 the Indonesian Government signed the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families.

Article History

Received 20 Nov, 2024
Revised 25 Nov, 2024
Accepted 29 Desember 2024
Available online 29 Desember 2024

Keywords :

Perlindungan Hak, Tenaga Kerja Wanita, Perspektif Hukum

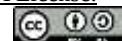
Keywords :

Protection of Rights, Female Workers, Legal Perspective



<https://doi.org/10.5281/zenodo.14893452>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](#).



PENDAHULUAN

Dewasa ini, fokus pemerintah terkait tenaga kerja serta hak-hak tenaga kerja merupakan langkah yang telah diambil pemerintah untuk mengatasi masalah-masalah yang ada di sektor

ketenagakerjaan secara umum. Di sisi lain, sejarah ketenagakerjaan di Indonesia sebelum kemerdekaan menunjukkan aspek gelap dari tenaga kerja yang hampir kehilangan hak-hak asasinya. Sementara itu, pada saat yang bersamaan, tuntutan hak asasi manusia bagi buruh telah menjadi perdebatan global, yang menciptakan keharusan bagi pemerintah untuk tidak hanya menegaskan bentuk-bentuk hak dalam dunia ketenagakerjaan, tetapi juga untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak tersebut.

Sejak Indonesia meraih kemerdekaan, pemerintah telah menciptakan berbagai regulasi hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, yang mencakup hampir semua aspek terkait. Terdapat sejumlah undang-undang yang secara khusus mengatur hak, tanggung jawab, dan posisi pihak-pihak yang terlibat dalam dunia kerja, seperti UU No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, UU No. 21 Tahun 1954 mengenai Perjanjian Perburuhan, dan UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Sengketa Perburuhan. Hak pekerja wanita juga dijamin dalam konstitusi, yakni persamaan hak perempuan untuk bekerja dan mendapat perlakuan yang layak dalam Pasal 27 dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia (UUD) RI 1945.

Setelah itu, Indonesia memasuki fase globalisasi yang menuntut perubahan di berbagai sektor. Sektor pekerjaan juga mengalami transformasi. Konsekuensinya terlihat dalam dua aspek; pertama, banyak peluang kerja baru yang tersedia bagi pencari kerja, untuk posisi di luar negeri terutama. Kedua, adanya saingan di pasar kerja lokal semakin ketat seiring dengan masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia. Di sisi lain, dalam konteks demokratisasi tenaga kerja, terdapat peningkatan kesadaran di antara pekerja tentang hak-hak mereka yang harus dihargai tanpa adanya diskriminasi. Di era politik desentralisasi, keterlibatan pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan juga semakin meningkat.¹

Pemerintah akan terlihat peranya, ketika interaksi antara pekerja dan pengusaha berkembang menuju suatu hubungan industri. Hubungan industri ini tidak hanya mencakup kedua pihak, tetapi juga pemerintah sebagai pihak ketiga. Dengan mempertimbangkan filosofi Negara Kesejahteraan, pemerintah seharusnya terlibat dalam semua aspek kehidupan masyarakat, dengan tujuan utama untuk menciptakan kesejahteraan untuk seluruh rakyat Indonesia, baik secara mental maupun spiritual, maupun dengan kata lain, dalam memaksimalkan kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia.

Intervensi pemerintah dalam bidang ini semakin ditegaskan melalui pembentukan kebijakan-kebijakan legislasi dan politik ketenagakerjaan, terutama terkait dengan undang-undang dan peraturan pelaksanaannya. Di antara yang tercatat adalah UU No. 21 tahun 2000 mengenai Serikat Pekerja/Buruh dan peraturannya, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 2 Tahun 2004 terkait Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selain itu, terdapat UU No. 3 tahun 1992 terkait Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), UU No. 1 tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja, dan UU No. 7 tahun 1981 tentang kewajiban pelaporan ketenagakerjaan di perusahaan. Semua ini adalah bagian dari serangkaian peraturan yang lahir untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan di Indonesia.

Dalam bidang ketenagakerjaan, terdapat persamaan hak antara pekerja pria dan pekerja wanita yang juga telah dijamin dalam UUD RI 1945 dimana telah ditegaskan dalam Pasal 28D ayat (2) bahwa Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dimana pasal tersebut memberikan jaminan adanya kesetaraan dan keadilan bagi pekerja di Indonesia antara pekerja pria dan pekerja wanita. Namun demikian, walaupun terdapat payung hukum untuk memberi perlindungan terhadap pekerja wanita di Indonesia, kerap kali ditemukan perilaku tidak adil dan diskriminasi terhadap pekerja wanita di Indonesia.

Dunia global sangat fokus pada perlindungan tenaga kerja migran, yang dapat dilihat dari keberadaan berbagai organisasi yang berfokus pada isu migran. Contohnya adalah International Labour Organization (ILO) dan International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers and Members Of Their Families. Sementara itu, Indonesia telah melakukan banyak langkah untuk memberikan perlindungan kepada para migran, terutama migran perempuan. Salah satu tindakan yang diambil Indonesia adalah meratifikasi atau mengadopsi sejumlah perjanjian internasional, termasuk CEDAW (Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Edisi Revisi. (Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada. 2010) hlm. 22-23

terhadap Perempuan) untuk melindungi hak-hak perempuan.² Di sisi lain, dalam hal perlindungan pekerja migran, Indonesia meratifikasi ILO dan Konvensi Internasional tentang perlindungan semua pekerja migran dan anggota keluarga mereka. Namun, pada kenyataannya, upaya perlindungan ini masih belum cukup efektif. Masih terdapat banyak pelanggaran hak dan kekerasan yang dihadapi oleh para migran, khususnya perempuan. Ini terbukti dari data yang dikeluarkan oleh BP2MI, yang menunjukkan bahwa selama tiga tahun terakhir, kekerasan terhadap migran masih terus terjadi. Selain hal tersebut, masih sering ditemukan tempat kerja yang tidak memenuhi standar dalam hal pemberian fasilitas dan keamanan terhadap pekerja wanita.

Pentingnya pengakuan tentang hak-hak pekerja wanita terkait dengan apa yang dicetuskan pada tahun 1979 pada Sidang Umum PBB yang mengadopsi CEDAW (*Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women*) yang membuka jalan bagi semua negara untuk meratifikasinya, dan Indonesia sudah meratifikasinya sejak Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.³ Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan analisa lebih lanjut dengan judul Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Hukum Di Indonesia

METODE PENELITIAN

Penelitian normatif dalam studi ini, dilakukan dengan mengkaji literatur yang mencakup data baik data primer maupun sekunder. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan konseptual, yang didasarkan pada doktrin dari para ahli hukum, khususnya dalam konteks hukum ketenagakerjaan, serta pendekatan terhadap peraturan perundang-undangan melalui analisis regulasi yang ada. Sumber data dibagi menjadi dua kategori: data primer yang dimaksud yaitu: peraturan perundang-undangan, kemudian data sekunder yang meliputi buku, jurnal hukum, serta pandangan para ahli hukum yang relevan dengan isu yang diteliti. Data dikumpulkan dengan cara mencari sumber data primer dan sekunder yang relevan, baik melalui kunjungan ke perpustakaan maupun penelusuran di internet.

Objek penelitian ini adalah menelaah lebih lanjut terkait implementasi asas keseimbangan dan asas iktikad baik dalam perjanjian. Lokasi penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah Indonesia. Hal ini dikarenakan dirasa perlu dilakukan penelitian terkait perlindungan hukum terhadap kreditur dalam benda jaminan beralih. Selain itu, pemilihan lokasi di Indonesia memberi kemudahan bagi peneliti untuk mencari informasi serta sumber data bagi kepentingan penelitian. Dalam penelitian ini, Teknik analisis data dilakukan dengan metode preskriptif, yaitu dengan memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Hukum Nasional

Menurut Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Definisi tenaga kerja yang disebutkan di atas sejalan dengan pemahaman umum mengenai tenaga kerja dalam konteks ketenagakerjaan. Menurut A Hamzah, tenaga kerja mencakup aktivitas baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang melibatkan alat produksi utama dalam proses produksinya, termasuk tenaga fisik dan mental. Kita bisa menarik kesimpulan bahwa tenaga kerja mencakup berbagai tingkatan, dengan fungsi dan hak yang berbeda antar kelompok, yang pada dasarnya memiliki tujuan serupa yaitu untuk meningkatkan produktivitas perusahaan serta kesejahteraan individu yang terlibat.

Dari penjelasan di atas, dapat diartikan dengan jelas bahwa tenaga kerja yang telah melakukan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai pekerja. Istilah pekerja atau buruh yang saat ini digunakan bersama-sama muncul karena peraturan yang ada sebelumnya, yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang mengatur mengenai atribut serikat buruh / pekerja, yang menggabungkan

² Haris Budiman, dkk. 2022. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita Ditinjau Dari Hukum Nasional dan Hukum Internasional. Law In Review: Journal Ilmu Hukum. Volume 1, hlm. 4.

³ Sugiyono, 1997, Konvensi-konvensi tentang Perlindungan Tenaga Kerja, Alumni, Bandung, hlm.118.

kedua istilah itu. Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia terdapat regulasi yang mengatur hak tenaga kerja wanita di Indonesia, salah satunya terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini dibentuk dengan tujuan memberi perlindungan terhadap tenaga kerja di Indonesia, pemenuhan hak dasar, terciptanya keadilan dan peningkatan kualitas merupakan salah satu tujuan dibentuknya UU Ketenagakerjaan ini. Undang-Undang ini juga mencabut peraturan perundang-undangan Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan Tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Malam bagi Wanita (Staatsblad Tahun 1925 Nomor 647).

Terdapat hak-hak tenaga kerja wanita yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana berikut :

a. Jam Kerja Untuk Tenaga Kerja Wanita

Peraturan tentang jam kerja bagi tenaga kerja wanita ditegaskan dalam Pasal 76 ayat (1) bahwa Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja wanita pada malam hari, yaitu antara pukul 23.00 hingga 07.00, diwajibkan untuk menyediakan fasilitas berupa makanan dan minuman yang bergizi. Selain itu, perusahaan harus melindungi para pekerja wanita dari pelanggaran norma kesusilaan dan memastikan keamanan mereka selama berada di tempat kerja. Di samping itu, perusahaan juga harus menyediakan layanan antar-jemput bagi pekerja wanita yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 dan 05.00.

b. Pemberian Cuti Melahirkan dan Keguguran

Pasal 82 mengatur tentang pemberian cuti atau hak untuk memperoleh istirahat bagi tenaga kerja wanita sebelum dan sesudah melahirkan serta tenaga kerja wanita yang mengalami keguguran kandungan, dengan aturan sebagaimana berikut :

- (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 perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Yang harus dipenuhi sebagai syarat oleh tenaga kerja wanita untuk mendapatkan hak-hak tersebut yaitu:

- a. Mengajukan permohonan dengan surat keterangan dari dokter, bidan atau jika bukan pejabat dan sekurang-kurangnya satu kamat.
- b. Permohonan dilakukan paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum dimulainya izin. Perpanjangan cuti melahirkan dimungkinkan bagi karyawan yang menurut surat keterangan dokter harus diberikan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan. selama 3 bulan.

c. Pemberian Waktu Untuk Menyusui Di Jam Kerja

Selain hak untuk cuti sebelum dan sesudah proses persalinan, tenaga kerja wanita juga berhak memperoleh hak untuk menyusui yang diatur dalam Pasal 83 bahwa Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Dalam kasus ini, seharusnya setiap bisnis menyediakan ruang untuk pemerahan susu. Pasal 10 dari Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 menjelaskan lebih lanjut bahwa wanita yang bekerja dan menyusui berhak atas satu atau lebih waktu istirahat di antara sesi kerja atau pengurangan jam kerja harian untuk menyusui anak atau pemerahan susu. Sesuai dengan saran dari WHO, durasi menyusui seharusnya minimal dua tahun. Namun, dalam kenyataannya, memberikan kesempatan pada pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya hanya berfungsi dengan baik bagi mereka yang lokasinya berdekatan dengan tempat kerja.⁴

d. Pemberian Masa Rehat Pada Hari Pertama dan Kedua Masa Haid

Masa rehat untuk tenaga kerja wanita yang dalam masa haid juga diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan, Pasal 81 menjelaskan bahwa tenaga kerja wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama

⁴ Sali Susiana. 2017. *Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme*, Hlm. 212

dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan ini, selanjutnya diatur berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

e. Larangan Melukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Tenaga Kerja Wanita

Terdapat larangan PHK yang dikhususkan kepada tenaga kerja wanita yang hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya. Hal ini diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e.

Kebijakan terkait hak-hak yang diberikan kepada tenaga kerja wanita sebelumnya ditegaskan kembali dalam Pasal 84 bahwa penggunaan hak waktu istirahat sebagaimana telah diatur di undang-undang tidak memberikan pengaruh kepadas upah. Sehingga, tidak patut apabila perusahaan memberi potongan upah terhadap tenaga kerja wanita yang menggunakan hak-hak yang telah diatur sebelumnya. Meskipun terdapat peraturan baru dibidang ketenagakerjaan, yakni Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Namun demikian, regulasi terkait tenaga kerja wanita tidak mengalami perubahan.

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Hukum Internasional

Taahun 1948, Majelis Umum PBB menyetujui resolusi 217A/III yang berkaitan dengan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia atau UDHR, dianggap sebagai landasan untuk menegakkan hak serta prinsip-prinsip tentang kesetaraan, keamanan, integritas, dan martabat setiap individu tanpa adanya diskriminasi. Namun, pelanggaran terhadap hak-hak perempuan tetap tidak menunjukkan tanda-tanda perbaikan. Hanya pada tahun 1979, PBB mengesahkan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (Convention on the Elimination of All Forms Discrimination Against Women) atau CEDAW. CEDAW adalah salah satu instrumen hukum internasional yang bertujuan untuk melindungi hak asasi wanita, meskipun kenyatannya kondisi kemanusiaan mereka belum menjamin perlindungan terhadap hak-haknya.

Namun, pembentukan CEDAW ternyata masih belum efektif untuk menurunkan tingkat kekerasan terhadap tenaga kerja wanita. Maka pada tahun 1990 Dewan PBB menyelenggarakan Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya. Pada tahun 2004 Pemerintah Indonesia menandatangani International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya). Diberikannya perlindungan hukum terhadap buruh migran menurut hukum internasional tertuang dalam International on The Protection of Human Rights of All Migran Workers And Member of Their Family.

Sesuai dengan pasal 10 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 mengenai Pengesahan Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, yang menyatakan bahwa Tidak seorang pun pekerja migran atau keluarganya dapat menjadi target penyiksaan atau perlakuan yang kejam, tidak manusiawi, dan merendahkan martabat. Pasal ini jelas menunjukkan bahwa komunitas internasional serius mengenai isu kekerasan terhadap para pekerja migran. Hal ini juga ditekankan lebih lanjut oleh pasal 16 ayat (2), yang menyatakan: Pekerja migran dan anggota keluarganya berhak mendapatkan perlindungan yang efektif dari negara terhadap kekerasan, luka fisik, ancaman, dan intimidasi yang mungkin dilakukan oleh aparat pemerintah atau individu, kelompok, atau lembaga lain.

SIMPULAN

Dewasa ini, fokus pemerintah terkait tenaga kerja dan hak-hak tenaga kerja merupakan langkah yang telah diambil oleh pemerintah dalam mengatasi masalah-masalah yang ada di sektor ketenagakerjaan secara umum. Di sisi lain, sejarah ketenagakerjaan di Indonesia sebelum kemerdekaan menunjukkan aspek gelap dari tenaga kerja yang hampir kehilangan hak-hak asasinya. Intervensi pemerintah dalam bidang ini semakin ditegaskan melalui pembentukan kebijakan-kebijakan legislasi dan politik ketenagakerjaan, terutama terkait dengan aturan undang-undang serta peraturan pelaksanaan.

Di ranah hukum nasional, terdapat hak-hak tenaga kerja wanita yang telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana berikut : a. Jam Kerja Untuk Tenaga Kerja Wanita; b. Pemberian Cuti Melahirkan dan Keguguran; c.

Pemberian Waktu Untuk Menyusui Di Jam Kerja; d. Pemberian Masa Rehat Pada Hari Pertama dan Kedua Masa Haid; dan e. Larangan Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Tenaga Kerja Wanita. Kebijakan terkait hak-hak yang diberikan kepada tenaga kerja wanita sebelumnya ditegaskan kembali dalam Pasal 84 bahwa penggunaan hak waktu istirahat sebagaimana diatur dalam undang-undang tidak memberikan pengaruh terhadap upah.

Hukum internasional juga berperan dalam melindungi tenaga kerja wanita, tidak hanya di tingkat nasional. Pada tahun 1948, Majelis Umum PBB mengesahkan resolusi 217A/III yang berhubungan dengan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (UDHR), yang menjadi dasar untuk menegakkan hak serta prinsip-prinsip kesetaraan, keamanan, integritas, dan martabat setiap individu tanpa diskriminasi. Meskipun demikian, pelanggaran terhadap hak-hak perempuan masih terus terjadi. Baru pada tahun 1979, PBB mengadopsi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW). CEDAW merupakan instrumen hukum internasional yang dirancang untuk melindungi hak asasi wanita, meskipun dalam kenyataannya, kondisi kemanusiaan mereka belum sepenuhnya terjamin perlindungannya. Meski CEDAW telah dibentuk, efektivitasnya dalam mengurangi kekerasan terhadap tenaga kerja wanita masih diragukan. Oleh karena itu, pada tahun 1990, Dewan PBB mengadakan Konvensi Internasional yang bertujuan untuk melindungi hak-hak seluruh pekerja migran dan keluarganya. Kemudian, pada tahun 2004, pemerintah Indonesia menandatangani Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya.

REFERENSI

- Husni, Lalu. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, Eko, dkk. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Budiman, Haris, dkk. 2022. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita Ditinjau Dari Hukum Nasional dan Hukum Internasional*. Artikel dalam Jurnal Law In Review : Journal Ilmu Hukum. Vol. 1.
- Sugiyono. 1997. *Konvensi-konvensi tentang Perlindungan Tenaga Kerja*. Bandung: Alumni.
- Susiana, Sali. 2017. *Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme*. Artikel dalam Jurnal Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI.