

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Hamil Menurut Undang-Undang HAM Dengan Konvensi Ilo

Natasha Anggraini

E-mail: natashanggraini03@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0861-7625>

ABSTRAK

Permasalahan dalam ketenagakerjaan saat ini masih menjadi bahan perbincangan. Minimal nya jaminan akan kesehatan, dan juga keselamatan serta semua hak reproduksi bagi para pekerja khususnya perempuan adalah salah satu dari penyebab untuk terjadinya berbagai macam permasalahan yang ada di dalam suatu bidang ketenagakerjaan. Para tenaga kerja sendiri sebagai seorang pekerja yang ada di sebuah perusahaan masih sering mendapatkan tindakan diskriminatif yang dilakukan oleh pimpinan perusahaannya, contoh inilah yang akan memicu munculnya hak dan juga kewajiban yang memang harus dan pasti diterima oleh para pekerja dari suatu perusahaan khususnya perempuan. Seperti contoh perlindungan yang ada terhadap jaminan akan kesehatan, dan juga keselamatan serta semua hak reproduksi bagi para pekerja khususnya perempuan dan juga kendala yang akan dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan, lalu kesehatan dan juga hak-hak reproduksi bagi tenaga kerja perempuan. Perlindungan hukum terhadap kesehatan, keselamatan dan hak-hak reproduksi dalam pelaksanaannya yang pada umumnya sudah sesuai, seperti contoh jaminan sosial yang sudah diberikan kepada para tenaga kerja khususnya perempuan, dalam pelaksanaannya terhadap perlindungan atas jaminan kesehatan, keselamatan dan juga hak-hak atas reproduksi bagi para tenaga kerja perempuan, dan dari pihak pemerintah adalah lemahnya akan pengawasan dari pihak pengusaha atau pimpinan perusahaan yang beberapa kali telah melanggar peraturan hanya demi keuntungan perusahaan. Dari pihak bagian tenaga kerja khususnya perempuan ini adalah kurangnya paham terhadap sebuah peraturan perundangan ketika telah terjadi pelanggaran hak-hak yang dimiliki sebagai seorang pekerja.

Kata Kunci: pekerja perempuan; perlindungan hukum; reproduksi

ABSTRACT

Problems in employment are currently still a matter of discussion. The minimum guarantee of health, as well as safety and all reproductive rights for workers, especially women is one of the causes for the occurrence of various kinds of problems that exist in a field of employment. The workers themselves as workers in a company still often get discriminatory actions carried out by the leadership of the company, this example will trigger the emergence of rights and obligations that must and must be accepted by workers from a company, especially women. reproductive rights for workers, especially women and also the obstacles that will be faced in the implementation of protection for safety, then health and also reproductive rights for female workers. Legal protection for health, safety and reproductive rights in its implementation which is generally In general, it is appropriate, such as the example of social security that has been given to workers, especially women, in its implementation of the protection of health, safety and reproductive rights for female workers, and from the government side, there is weak supervision from the public. entrepreneurs or company leaders who several times have violated the rules just for the benefit of the company. From the part of the workforce, especially women, this is the lack of understanding of a statutory regulation when there have been a violation of thee rights possessed as a worker.

Keywords: *female worker;legal protection;reproduction*

1. Pendahuluan

Seluruh pekerja mempunyai berbagai macam hal yang penting untuk bagian dari perusahaan, dikarenakan tanpa ada sebuah tenaga atau pekerja, perusahaan sendiri tidak dapat berjalan dan turut serta dan ikut kedalam sebuah pembangunan perusahaan dimana tempat para tenaga kerja tersebut bekerja. Tetapi didalam faktanya hak-hak seperti hak normatif dari para pekerja sering sekali tidak diperdulikan atau tidak diperhatikan oleh beberapa perusahaan, contohnya saja seperti upah atau gaji dari para tenaga kerja itu sendiri biasanya ada juga yang memang masih berada di bawah UMP, fasilitas yang ada di dua dan juga mempekerjakan perempuan yang khususnya perempuan yang tengah hamil tanpa melakukan hal untuk melindungi suatu kesusilaan dan juga kenyamanan selama pekerja perempuan tersebut berada ditempat dimana dia bekerja dan juga adanya sebuah jasa mengantar jemput bahkan tidak jarang juga di PHK langsung oleh perusahaan karena biasanya dianggap sebagai beban dan menghambat proses berjalannya pekerjaan di suatu perusahaan karena sering nya cuti. Dalam hal ini, maka beberapa juga diketemukan di beberapa sebuah peraturan kontrak pekerjaan yang ada di berbagai macam perusahaan yang memang mewajibkan para perempuan agar mereka mengundurkan diri secara sukarela ketika perempuan itu sedang hamil dan memang sedang membutuhkan cuti untuk istirahat dan menjaga kesehatan bayi nya serta dirinya sendiri. Dan pada saat pekerja perempuan ini mulai hamil, maka mau tidak mau atau secara terpaksa pekerja perempuan tersebut harus mengajukan pengunduran diri ke perusahaannya, dan perusahaan seharusnya memang wajib tau bahwa hamil adalah kodrat dari lahir dan juga termasuk kedalam fungsi dari adanya reproduksi manusia. Aksi paksa terhadap pengunduran diri ini bisa karena perempuan yang tengah hamil dirasa tidak bisa menyelesaikan atau melakukan pekerjaannya secara penuh sehingga yang terjadi adalah pasti dianggap perusahaan akan mengganggu kegiatan dan proses pengerjaan dari perusahaan dimana mereka bekerja. Pada saat di suatu perusahaan seharusnya ketentuan perjanjian kontrak dengan tenaga kerja perempuan harus jelas karena hal tersebut yang dapat menimbulkan terjadinya berbagai macam hal yang tidak diinginkan khususnya saat perempuan nantinya akan hamil. Banyak sekali kendala serta alasan dari beberapa perusahaan yang membuat para tenaga kerja perempuan terpaksa untuk membuat surat pengunduran diri saat mereka hamil karena dengan alasan bahwa tidak bisa mencapai target perusahaan, mengganggu jam kerja, dan bisa juga dianggap lemah apabila perusahaan tersebut sangat diskriminatif terhadap perempuan terutama yang sedang hamil. Indonesia membuat beberapa jenis aturan-aturan yang berupa aturan perundang-undangan yang bertujuan agar mengurangi terjadinya diskriminasi kepada perempuan didalam dunia kerja. Selain hal itu tidak dibatasi dengan adanya batas atau bisa dikatakan juga Hak Asasi Manusia ini ada dimana manusia itu telah ada.¹ Perlindungan untuk para pekerja di suatu perusahaan bisa dilakukan juga dengan cara memberikan

¹ Andrey Sujatmoko, 2015, *Hukum HAM dan Hukum Humaniter*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, h. 57.

sebuah tuntunan ataupun dengan jalan meningkatkan sebuah pengakuan dari hak asasi pada manusia, lalu perlindungan terhadap fisik dan juga teknis dan sosial serta juga ekonomi yang tentunya melewati norma-norma yang telah berlaku didalam lingkup pekerjaan di suatu perusahaan.² Perempuan sendiri telah digolongkan kedalam sekelompok rentan yang sejauh ini sering mendapatkan tindakan yang tidak adil dan juga sewenang-wenang bahkan sering juga pekerja perempuan ini mengalami tindakan diskriminasi baik didalam lingkup masyarakat ataupun didalam lingkup pekerjaan. Sejauh ini konsep hak asasi manusia apabila dilihat dari sisi perempuan sering juga mendapatkan berbagai kritikan serta advokasi dikarenakan adanya kelemahan pada sistem hak asasi manusia itu sendiri. Dan pada akhirnya menimbulkan pemikiran yang ada di para pejuang-pejuang perempuan inilah yang telah diadopsi kedalam hukum serta hak asasi manusia sejak telah adanya sebuah instrument-instrument Internasional khususnya saat menghadapi berbagai permasalahan diskriminasi terhadap semua perempuan yang telah ditentukan kedalam konvensi tahun 1976 serta juga telah berlaku kembali saat tahun 1979. Hukum bidang ketenagakerjaan ini juga memiliki tujuan untuk melakukan keadilan sosial didalam hal ketenagakerjaan serta juga untuk melindungi para pekerja kepada kekuasaan yang sangat tidak terbatas dari pimpinan perusahaan, contohnya saja yang membuat atau memunculkan beberapa aturan-aturan yang sifatnya memaksa agar pimpinan perusahaan atau investornya tidak bertindak sewenang-wenang kepada para pekerja nya khususnya pekerja perempuan yang tentunya dianggap sebagai pihak dan perorangan yang lemah. Peranan hukum ketenagakerjaan ini sendiri yaitu memberikan kesamaan atas keadilan sosial ekonomi dari para pekerja dan juga arah yang memang wajib dicapai dan dilalui didalam mengatur kebutuhan-kebutuhan ekonomi pekerja yang akan sesuai juga dengan cita-cita serta aspirasi dari bangsa Indonesia yaitu dengan cara-cara seperti melakukan kegiatan berupa gotong royong sebagai bentuk ataupun sebuah ciri khas atas kepribadian sebuah bangsa Negara pada Pancasila. Pembangunan dari tenaga kerja memiliki tujuan untuk memberdayakan serta juga untuk menggunakan kinerja para pekerja yang secara penuh dan juga secara manusiawi, guna menciptakan pemerataan sebuah kesempatan pekerjaan dan juga persediaan dari para pekerja yang telah sama dengan kebutuhan dalam sebuah pembangunan nasional serta daerah, yang memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja khususnya juga terhadap pekerja perempuan didalam mewujudkan kesejahteraan serta meningkatkan lagi kesejahteraan tenaga kerja dan juga keluarganya. Sifat hukum akan ketenagakerjaan ini bersifat perdata (privat) serta bersifat publik. Hal ini dapat dinyatakan memiliki sifat perdata dikarenakan mengatur kepentingan perorangan, dengan hal seperti ini antara para pekerja dan juga pengusaha atau pimpinan perusahaan, yaitu dimana mereka telah membuat suatu perjanjian yang disebut juga dengan perjanjian kerja. Walaupun memang dari Negara Indonesia telah mengikuti konvensi ILO ini yang telah mengatur

² Asikin, H. Zainal, et.al, 2009, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Cet. IX, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.96.

megenai kesetaraan atau kesamaan dari seluruh pekerja baik itu laki-laki ataupun pekerja perempuan yang ada di perusahaan tersebut, namun pada faktanya sendiri memang masih sangat banyak ditemui berbagai pelanggaran yang berkesinambungan dengan suatu konvensi itu dan dipindahkan kepada seluruh pekerja perempuan lainnya yang tidak tengah hamil dan tengah mengambil hak nya yaitu cuti hamil,akan tetapi seluruh pekerja perempuan itu akan mendapatkan gaji tetap di setiap bulan serta apabila sudah mulai masuk bekerja kembali maka gaji tersebut juga akan diterima.³

2. Metode Penelitian

Bentuk metode penelitian dalam artikel draft ini ialah berbentuk metode penelitian hukum normatif. Pengertian hukum normatif ini adalah pendekatan yang telah dilaksanakan berdasarkan ataupun sesuai dengan aturan yang ada pada metode hokum dengan memakai data sekunder yang sebagian adalah asas, kaidah, norma dan juga peraturan-peraturan yang ada didalam peraturan undang-undang dan juga aturan lainnya dengan mengkaji literature-literatur undang-undang juga berkas yang berkolerasi erat dengan penelitian atau riset ini. Artikel ini sendiri sudah menggunakan system pendekatan undang-undang yang berwujud aturan undang-undang menjadi acuan dasar saat melaksanakan riset dalam artikel ini, lalu juga menggunakan model atau metode pendekatan konseptual yang merupakan tipe atau metode pendekatan yang sudah berkembang ke perspektif-perspektif serta masukan-masukan yang ada pada literasi hukum.

3. Pembahasan

Perlindungan serta pemerataan hak konstitusional dari masyarakat wajib dilakukan yang sesuai menurut keadaan masyarakat yang tentunya sangatlah bermacam-macam. Faktanya Warga Negara Indonesia memperlihatkan suatu perbedaann pada keahlian untuk dapat mendapatkan perlindungan serta pemenuhan atas hak yang diberi kepada negara.⁴ Perbedaan ini tentunya bukan karena atas kemauannya atau beberapa kelompok, akan hal ini juga dapat terjadi dikarenakan struktur sosial yang terus meningkat dan cenderung mengalihkannya. Perlindungan serta pemenuhan kepada hak yaitu konstitusional yang telah diperlakukan dengan tidak memperhatikannya ada suatu perbedaan itu sendiri, dan dengan berjalannya waktu akan terus mempertahankan segala jenis perbedaan-perbedaan yang ada. Para pekerja juga memiliki hak yang tentunya harus dijunjung tinggi serta kehormatan nya tanpa ada sebuah perbedaan yang membedakan antara laki-laki dan juiga perempuan. Yang terpenting adalah perempuan-perempuan yang termasuk kedalam kelompok yang tergolong lemah dan juga sangat rentan terhadap adanya perbuatan seperti diskriminasi, lalu tindakan kekerasan, serta perlakuan tidak adil lainnya yang tentunya akan merugikan kepada pihak perempuan khususnya kepada para pekerja perempuan didalam dunia pekerjaan. Seluruh

³ Moh. Aridh Rizky, dan Nanda Dwi Haryanto, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan dan Hambatan-hambatan Yang di Hadapi*, Makalah, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta

⁴ Wiwik Afifah, 'EKSISTENSI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA RUMAH TANGGA DI INDONESIA', *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 2018 <<https://doi.org/10.30996/dih.v0i0.1594>>.

perempuan sendiri sebenarnya wajib dijamin untuk hak asasi kemanusiaanya, hal tersebut juga dikarenakan perempuanlah yang termasuk kedalam kelompok atau kategori vulnerable yang diantaranya adalah kelompok anak-anak,lalu juga ada kelompok para minoritas, serta kelompok pengungsi dan juga kelompok rentan yang lainnya.Hal rentan inilah yang menjadikan para pekerja khususnya perempuan ini seringkali dijadikan sasaran dari tindakan yang sangat tidak adil dan menentang atas hak yang dimiliki perempuan yang telah dilakukan oleh perusahaan.⁵Setiap masyarakat sendiri pastinya mempunyai keashlian yang serupa dan juga dapat mendapatkan perlindungan serta pemenuhan akan hak konstitusional yang tentunya juga sama, sangat juga diperlukan beberapa perlakuan yang khusus kepada kelompok tertentu. Dengan adanya perlakuan khusus, bisa diraih kesamaan terhadap tindakan didalam perlindungan akan hak konstitusional dari setiap warganya, termasuk juga kepada para perempuan.⁶ Menurut Setyowati⁷ hak-hak seluruh pekerja perempuan dapat dikelompokan menjadi empat bagian, yaitu :

- (1) haknya didalam reproduksi
- (2) haknya didalam kesehatan serta keselamatan bekerja
- (3) haknya kehormatan perempuan
- (4) haknya didalam sistem pengupahan.

Peraturan mengenai cuti melahirkan ini telah dikeluarkan melalui peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Prinsip kesamaan yang termasuk dalam sebuah prinsip yang berpatokan adanya kesamaan lalu diartikan dengan adanya kesamaan di hadapan hukum serta non diskriminasi, yang memberikan tempat kepada manusia berperan menjadi subjek hukum sehingga harus dilindungi hak-haknya karena apabila prinsip kesetaraan ini tidak segera terpenuhi maka akan menimbulkan ketidaksamaan didalam skala luas didalam bidang ekonomi, pendidikan, kesehatan, pekerjaan, dan masih banyak lagi. Selain hal itu, prinsip ini juga dianggap sebagai hal yang fundamental didalam hak asasi pada manusia.⁸ Hak maternitas adalah hak yang berhubungan dengan adanya haknya untuk mendapat sebuah pelayanan yang akan diberikan kepada perempuan saat usianya sedang subur ialah tepatnya pada saat masa di luar kehamilannya, pada masa hamilnya,pada masa nifasnya yang sampai enam minggu, dan juga bayi yang memiliki umur sampai empat puluh hari dan keluarganya pun juga.⁹Didalam peraturan menteri tersebut telah diberikan penjelasan mengenai pengusaha yang diharuskan untuk memberikan haknya saat cuti hamil kepada seluruh pekerja perempuan tentunya tidak mengurangi hak-hak seluruh pekerja khususnya perempuan itu apalagi yang sedang hamil dan karena fisik serta jenis pekerjaan yang tidak memungkinkan untuk

⁵ Arbaiyah Prantiasih,2012,*Hak Asasi Manusia Bagi Perempuan*, Universitas Negeri Malang, h.11

⁶ Wiwik Afifah,2017,*Perlindungan Hukum Atas Diskriminasi Pada Hak Asasi Perempuan di Dalam konstitusi*, Jurnal, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya

⁷ Sali Susiana, *Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme*, Jurnal Aspirasi, Pusat Penelitian dan Keahlian DPR RI, Vol. 8, No. 02, Jakarta, 2017.

⁸ Suparman Marzuki, *Hukum Hak Asasi Manusia*,2017,Cet.Pertama, PUSHAM (Pusat Studi Hak Asasi Manusia) UII, Yogyakarta, h. 21

⁹ Melisa Kurniawan Ardiyanto dan Stanislaus Atalim, Implementasi *Perlindungan Hukum terhadap Hak Maternitas Pekerja Wanita di Kawasan Berikat Nusantara Cakung Jakarta Utara Ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Jurnal hukum Adigama

dikerjakan olehnya karena kondisi yang tidak memungkinkan. Perempuan mempunyai hak atas perlindungan sebagaimana sudah ditentukan kedalam pasal 11 ayat (1) ICEDAW huruf f yang menjelaskan hak atas perlindungan kesehatan dan juga keselamatan kerja adalah usaha perlindungan kepada fungsi reproduksi.¹⁰ Waktu istirahat ini yaitu waktu yang telah diberikan untuk pekerja atau buruh untuk diperbolehkan tidak masuk kerja dikarenakan berbagai alasan-alasan tertentu yang telah ditentukan sebagaimana kedalam undang-undang.¹¹ Pekerja perempuan ini mempunyai wewenang dan haknya yang wajib untuk diperhatikan oleh pengusaha yaitu seperti tidak boleh mewajibkan pekerja perempuan untuk melakukan pekerjaan saat hari pertama dan juga hari kedua pada saat sedang haid, pekerja wajib mendapatkan rehat selama satu setengah bulan setelah mengalami keguguran, dan lain sebagainya yang dapat membahayakan kesehatan maupun keselamatan pekerjanya.

3.1. Rumusan Masalah Satu

Bagaimanakah bentuk dari perlindungan hukum kepada para tenaga kerja perempuan yang sedang hamil?

3.2. Rumusan Masalah Dua

Bagaimanakah pengaturan dari perlindungan hukum kepada tenaga kerja perempuan hamil didalam Undang-Undang ketenagakerjaan no. 13 tahun 2003 dengan Konvensi Ilo Nomor 183 Tahun 2000?

4. Penutup

Didalam bidang dari segi ketenagakerjaan masih sering sekali ditemukan adanya tindakan maupun perilaku diskriminatif kepada para pekerja khususnya pekerja perempuan yang tengah hamil maupun merasakan haid. Banyak yang masih belum mendapatkan haknya untuk cuti karena hal-hal tersebut. Terkadang hal seperti itu ditindak perusahaan agar pekerja perempuan tersebut memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan dimana tempat mereka bekerja dan tidak melanjutkan pekerjaannya. Jika ditinjau kembali, seharusnya para pekerja perempuan tersebut juga memiliki hak-hak yang sudah ditetapkan oleh konvensi ILO yang sudah sesuai juga dengan aturan Hak Asasi Manusia contohnya saja dari segi kesetaraan pada upah, diskriminasi yang ada didalam sebuah pekerjaan dan didalam jabatan, perlindungan saat kehamilan pekerja. Hak yang ada pada manusia ini termasuk hak-hak yang telah mendasar yang telah dipercaya sebagai hak yang telah melekat kepada diri manusia semenjak lahir. Yang dimaksud dari melekat adalah hak-hak tersebut tidak dapat diambil oleh siapapun.¹² Hak-hak para tenaga kerja tersebut juga sudah dimuat

¹⁰ Suci Flambonita, *Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Wanita dalam Bidang Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum.

¹¹ Zaeni Asyhadie, dan Rahmawati Kusuma, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenada Media, Jakarta, h. 135.

¹² Eko Riyadi, 2018, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Cet. Pertama, RajaGrafindo Persada, Depok, h. 8

dan juga ditetapkan isinya ke dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Didalam faktanya, terdapat ada beberapa hak dalam para pekerja perempuan yang masih belum dipenuhi di berbagai perusahaan yang ada di Indonesia, seperti contohnya hak akan cuti melahirkan, hak perlindungan diri dari kekerasan maupun tindakan seksual dan terjadinya berbagai kasus diskriminasi seperti halnya diskriminasi upah, diskriminasi jabatan, dan diskriminasi mengenai tunjangan yang biasanya memang tidak setara dengan tenaga kerja yang lainnya.¹³ Dalam hal ini untuk memenuhi hak-hak dari pekerja perempuan ini, pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai upaya nyata sebagai bentuk dari implementasi dari konvensi ILO yang sudah ditetapkan di Indonesia. Kegiatan penyuluhan yang tertuju kepada seluruh pekerja perempuan, lalu pembentukan peraturan-peraturan hukum terkait perlindungan terhadap para pekerja perempuan, dan juga dilakukannya kerjasama dan juga pengawasan diantara pemerintah dan pihak ILO mengenai implementasi terhadap konvensi ILO.

Daftar Pustaka

- Andrey Sujatmoko, 2015, *Hukum HAM dan Hukum Humaniter*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, h. 57.
- Asikin, H. Zainal, et.al, 2009, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Cet. IX, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.96.
- Moh. Aridh Rizky, dan Nanda Dwi Haryanto, 2018, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan dan Hambatan-hambatan Yang di Hadapi*, Makalah, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta
- Wiwik Afifah, 2017, *Perlindungan Hukum Atas Diskriminasi Pada Hak Asasi Perempuan di Dalam konstitusi*, Jurnal, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya
- Sali Susiana, *Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme*, Jurnal Aspirasi, Pusat Penelitian dan Keahlian DPR RI, Vol. 8, No. 02, Jakarta, 2017.
- Melisa Kurniawan Ardiyanto dan Stanislaus Atalim, *Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Hak Maternitas Pekerja Wanita di Kawasan Berikat Nusantara Cakung Jakarta Utara Ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Jurnal hukum Adigama
- Moh. Aridh Rizky, dan Nanda Dwi Haryanto, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan dan Hambatan-hambatan Yang di Hadapi*, Makalah, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta
- Suci Flambonita, *Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Wanita dalam Bidang Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum.

¹³ Ahmad Mahyani, 'PENGATURAN PUTTING OUT SYSTEM TERHADAP PEKERJA ANAK DI INDONESIA', *Mimbar Keadilan*, 14.28 (2018) <<https://doi.org/10.30996/mk.v0i0.1777>>.

Zaeni Asyhadie, dan Rahmawati Kusuma, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenada Media, Jakarta, h. 135.

Arbaiyah Prantiasih, 2012, *Hak Asasi Manusia Bagi Perempuan*, Universitas Negeri Malang

Eko Riyadi, 2018, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Cet. Pertama, RajaGrafindo Persada, Depok, h. 8

Suparman Marzuki, *Hukum Hak Asasi Manusia*, 2017, Cet. Pertama, PUSHAM (Pusat Studi Hak Asasi Manusia) UII, Yogyakarta, h. 21

Ucapan Terimakasih

Penulisan jurnal ini dimaksudkan guna melengkapi tugas-tugas dari mata kuliah hukum Hak Asasi Manusia guna memperoleh nilai Ujian Akhir Semester kepada Program Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Dalam artikel ini tidak lupa juga saya ucapkan terimakasih kepada:

1. Orang tua penulis, Sukilah, Bambang Suryanto yang selama ini telah memberikan semangat, dukungan secara terus menerus kepada saya yang selama ini saya banggakan karena telah mendidik saya hingga bisa mencapai jenjang pendidikan seperti sekarang.
2. Ibu Wiwik Afifah, S.Pi., S.H., M.H selaku dosen pada mata kuliah hukum HAM yang sudah memberikan ilmu nya dan membimbing saya selama semester 7 ini dengan sangat baik dan berkesan

Semoga seluruh kebaikannya senantiasa dibalas oleh Allah SWT, Akhir kata penulis sampaikan agar artikel ini berguna bagi penulis artikel sendiri dan juga bagi pembaca yang akan membaca artikel saya.