

Pemberian Cuti dan Waktu Istirahat Kerja Kepada Tenaga Kerja Wanita Dihubungkan dengan Perlindungan terhadap Hak Reproduksi Wanita Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di Farina Beauty Clinic Karawang)

¹Lidiana Sulvi, ²Rini Irianti Sundary

^{1,2}*Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*
e-mail: ¹dianasulvi@gmail.com

Abstrak. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk menyediakan lapangan pekerjaan dan lapangan usaha bagi setiap angkatan kerja sehingga dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945. Salah satu masalah yang muncul berkaitan dengan tenaga kerja wanita yaitu perlindungan atas hak-hak reproduksi. Persoalan ini menjadi sangat penting mengingat hak reproduksi hanya dimiliki oleh wanita, seperti haid, hamil, melahirkan dan menyusui merupakan kondisi yang sangat signifikan bagi kelanjutan dan kualitas suatu generasi. Berdasarkan kodrat itulah kemudian timbul hak-hak khusus bagi tenaga kerja wanita yang berkaitan dengan fungsi reproduksi sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu bentuk perlindungan bagi tenaga kerja wanita yaitu pemberian waktu istirahat dan/atau cuti yang berkaitan dengan fungsi reproduksinya, seperti istirahat dan/atau cuti pada waktu hamil, melahirkan, haid dan ketika pekerja tersebut mengalami gugur kandungan. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pemberian waktu istirahat dan/atau cuti bagi tenaga kerja wanita berkaitan dengan pemenuhan hak atas reproduksinya di Farina Beauty Clinic Karawang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian dilakukan dengan cara meneliti data atau bahan pustaka berupa peraturan perundang-undangan yaitu Undang-undang Ketenagakerjaan dan berbagai macam literature dan spesifikasi penelitian yaitu deskriptif analitis berupa penganalisaan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku dan dianalisis menggunakan teori-teori kebijakan hukum yang relevan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Farina Beauty Clinic belum memenuhi perlindungan terhadap hak reproduksi tenaga kerja wanita berdasarkan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat pada pemberian waktu istirahat bagi tenaga kerja yang hamil dan melahirkan, serta mengalami keguguran tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 82 (delapan puluh dua) UUK. Dan tidak tersedianya ruang khusus untuk menyusui atau memerah ASI bagi tenaga kerja wanita yang masih dalam masa menyusui.

Kata Kunci : Waktu Istirahat dan/atau cuti, Tenaga Kerja Wanita, Hak Reproduksi.

A. Pendahuluan

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.¹ Perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 yang berbunyi: "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Pasal tersebut mengartikan bahwa seluruh warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun wanita memiliki kesempatan yang sama atas suatu

¹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Lainnya*, Edisi Kedua, Ghaila Indonesia, Bogor, 2011, hlm.

pekerjaan.

Dalam hubungan ketenagakerjaan, sifat, prinsip, dan hak-hak dasar tenaga kerja wanita dan laki-laki adalah sama menurut hukum. Setiap tenaga kerja wanita berhak menempati posisi yang sama dan mendapatkan upah yang sama untuk suatu pekerjaan yang sama nilainya dengan tenaga kerja laki-laki. Pada dasarnya wanita tidak dilarang melakukan pekerjaan, tetapi hanya dibatasi pada pertimbangan bahwa wanita itu lemah badannya dan untuk menjaga kesehatan dan kesusilaan.²

Salah satu masalah yang muncul berkaitan dengan tenaga kerja wanita yaitu perlindungan atas hak-hak reproduksi. Persoalan ini menjadi sangat penting mengingat hak reproduksi hanya dimiliki oleh wanita, seperti haid, hamil, melahirkan dan menyusui merupakan kondisi yang sangat signifikan bagi kelanjutan dan kualitas suatu generasi. Berdasarkan kodrat itulah kemudian timbul hak-hak khusus bagi tenaga kerja wanita yang berkaitan dengan fungsi reproduksi sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) dalam Pasal 76 sampai dengan Pasal.

Meskipun undang-undang telah memberikan perlindungan terhadap pelaksanaan hak-hak khusus berkaitan dengan fungsi reproduksi wanita, namun pada prakteknya pelanggaran terhadap aturan cuti haid dan melahirkan masih kerap terjadi tanpa adanya usaha penyelesaian yang maksimal. Permasalahan juga terjadi di Farina *Beauty Clinic* (FBC) Karawang yang banyak mempekerjakan tenaga kerja wanita. FBC menjalankan usaha dibidang perawatan kecantikan yang berlokasi di Kabupaten Karawang dan telah berdiri sejak tahun 2005 dan telah berbadan hukum dengan nama PT. Virginia Estetika. Pihak FBC belum memberikan waktu istirahat dan cuti yang sesuai dengan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan, selain itu pihak perusahaan tidak memberikan waktu dan tempat khusus bagi tenaga kerja wanita yang masih dalam masa menyusui.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pelaksanaan pemberian cuti dan waktu istirahat kepada tenaga kerja wanita di Farina *Beauty Clinic* Karawang dihubungkan dengan perlindungan terhadap hak reproduksi wanita menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan untuk mengetahui kompensasi yang diberikan pihak FBC kepada tenaga kerja wanita yang tidak menggunakan hak cuti dan waktu istirahatnya berkaitan dengan hak reproduksi.

B. Pembahasan

Dalam UUK yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri maupun untuk masyarakat.³ Dalam pasal 1 ayat (3) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian tenaga kerja wanita tidak dirumuskan secara jelas di dalam peraturan perundang-undangan hanya merumuskan pengertian dari tenaga kerja secara umum, seperti yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 UUK. Namun secara eksplisit UUK mengatur mengenai tenaga kerja wanita adalah seorang perempuan yang sudah dewasa, yakni wanita yang sudah berumur 18 (delapan belas) tahun atau lebih.

² Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1992, hlm.110

³ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (2)

Guna menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaan pekerja/buruh wajib mendapatkan perlindungan saat, selama dan setelah bekerja, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh yang menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.⁴

Setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan kerja yang mencakup perlindungan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 86 UUK :

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja;
2. Moral dan kesusilaan; dan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja khususnya wanita berpedoman pada Undang-undang Nmor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenaker No. 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan Pukul 07.00, serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan.⁵ Perlindungan terhadap hak-hak pekerja wanita dapat digolongkan menjadi tiga golongan, yaitu hak-hak pekerja wanita dibidang reproduksi, hak-hak pekerja wanita dibidang keselamatan kerja, dan hak-hak wanita dibidang kehormatan wanita.⁶

Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan hak-hak tenaga kerja wanita dibidang reproduksi ini meliputi hal-hal sebagai berikut⁷:

1. Hak atas cuti haid, Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid⁸ .;
2. Hak atas cuti hamil dan melahirkan, Pekerja/buruh wanita 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;
3. Hak atas untuk menyusui, Kesempatan sepatutnya adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Hak-hak atas kesehatan dan keselamatan tenaga kerja wanita ditempat kerja, yaitu:

1. Hak atas makanan dan minuman yang bergizi;
2. Hak atas penyediaan angkutan antar jemput bagi pekerja wanita yang berangkat

⁴ Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hlm. 53.

⁵ Winahyu Erwiningsih, *Masalah-Masalah Tenaga Kerja di Sektor Informal dan Perlindungan Hukumnya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1995, hlm 24

⁶Rahmad Safaat, *Buruh Perempuan : Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Ikip, Malang, 1998, hlm. 16

⁷ *Ibid*, hlm. 20-21

⁸ Undang-undang Ketenagakerjaan, Pasal 81

dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00

Hak-hak pekerja wanita berkaitan dengan kehormatan wanita di tempat kerja:

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. (Pasal 76 ayat (3) UUK dan Pasal 2 aya (1) huruf b Kepmenakertrans 224/2003)
2. Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja wanita sebagaimana dimaksud pasal diatas dengan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja dan menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja wanita dan laki-laki (Pasal 5 huruf a dan b Kepmenakertrans 224/2003)

Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Adapun ketentuan mengenai istirahat kerja ialah sebagai berikut:⁹

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
2. Istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu, setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak cuti istirahat mingguan ini berhak atas upah penuh.¹⁰

Selain waktu istirahat harian dan mingguan tersebut, pekerja/buruh juga berhak atas istirahat/cuti untuk tidak melaksanakan pekerjaannya dengan tetap mendapatkan hak semestinya. Waktu cuti yang menjadi hak pekerja/buruh antara lain:

1. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak cuti tahunan ini berhak atas upah yang penuh. Pelaksanaan waktu cuti tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama¹¹; dan
2. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama. Dalam hal ini, pekerja/buruh yang menjalani istirahat panjang tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.¹²

Ketentuan istirahat panjang ini hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu yang diatur dengan keputusan Menaker. Sanksi atas pelanggaran ketentuan waktu istirahat dan cuti ini adalah sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau dengan denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah). Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 187 UUK.¹³

⁹ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika & Kajian Teori*, Ghaila Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 72

¹⁰ Hardijan Rusli, *op.cit*, hlm. 85.

¹¹ *ibid*

¹² Agusmidah, *loc.cit*

¹³ Hardijan Rusli, *loc.cit*

Pemikiran mengenai hak-hak reproduksi wanita merupakan perkembangan dari konsep hak-hak asasi manusia. Dalam perkembangannya, konsep hak-hak asasi manusia dapat dibagi dalam 2 (dua) ide dasar. Pertama pandangan yang berpijak pada keyakinan bahwa setiap manusia lahir dengan hak-hak individu yang tidak dapat dipisahkan darinya, dan kedua pandangan yang menekankan kewajiban masyarakat dan Negara, untuk menjamin tidak saja kebebasan dan kesempatan bagi warga Negara, tetapi juga memastikan bahwa warga Negara mampu memperoleh, melaksanakan kebebasan, dan apa yang menjadi haknya.

Langkah yang signifikan menuju pengakuan terhadap hak-hak wanita adalah 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, seperti Indonesia yang meratifikasi Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (CEDAW).¹⁴

Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1985 tentang Diskriminasi (kesempatan kerja dan jabatan) yang telah diratifikasi dengan diundangkannya Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999 pada tanggal 7 Mei 1999. Kesehatan reproduksi saat ini mendapat perhatian khusus secara global sejak dibahas dalam Konferensi Internasional tentang Kependudukan dan Pembangunan (*International Conference on Population and Development, ICPD*) Kairo 1994.

Perlindungan terhadap wanita sehubungan dengan ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia terdapat pada Pasal 49 yang menyatakan:¹⁵

1. Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan;
2. Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita;
3. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Farina *Beauty Clinic* (FBC) didirikan pada 1 Februari 2005 dan telah berbadan hukum dengan nama PT. Virginia Estetika yang berkedudukan di Karawang, Jawa Barat. Perusahaan ini beralamat di Jl. Kertabumi Nomor 23, Karawang, Jawa Barat. Farina didirikan oleh dr. Farina Kristanto, dr. Kristina Johannes, dan dr. Virginia dengan tujuan didirikannya perusahaan ini ialah untuk memenuhi kebutuhan wanita akan perawatan kulit wajah dan tubuh yang lengkap dan modern.

Waktu istirahat kerja atau disebut juga sebagai cuti merupakan hak bagi setiap pekerja setelah menjalankan kewajibannya di tempat kerja. Istirahat kerja merupakan hak yang harus diterima oleh setiap tenaga kerja. Dalam ketentuan pemberian waktu istirahat dan cuti pihak FBC yang memberikan istirahat mingguan 1 (satu) hari kepada pekerjanya.

Pihak FBC juga memberikan waktu libur pada hari-hari besar nasional yang termasuk ke dalam waktu istirahat tahunan bagi tenaga kerjanya, yaitu pada waktu:

¹⁴ Sugiyono, *Konvensi-konvensi tentang Perlindungan Tenaga Kerja*, Alumni, Bandung, 1997, hlm.118

¹⁵ Hardijan Rusli, *loc.cit*, hlm. 81

- Tahun baru masehi : 1 Hari
- Hari Raya Idul Adha : 1 Hari
- Hari Raya Natal : 1 Hari
- Hari Raya Idul Fitri : 5 hari

Selain ketentuan waktu istirahat tersebut diatas pihak FBC juga memberikan waktu libur bagi tenaga kerja yang memiliki kepentingan sebagai berikut:

- Cuti pernikahan pekerja : 3 hari
- Cuti anggota keluarga meninggal : 3 hari
- Cuti istri melahirkan : 2 hari

Waktu-waktu tersebut termasuk kedalam salah satu bentuk jaminan social yang diberikan oleh perusahaan dan istirahat tahunan untuk seluruh pekerja FBC.¹⁶ Adapun ketentuan waktu istirahat dan cuti khusus tersebut antara lain:

- Cuti Hamil dan Melahirkan : 30 hari
- Cuti Haid : 1 Hari
- Istirahat bagi tenaga kerja yang gugur kandungan : 20 Hari

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pihak FBC hanya memberikan waktu cuti tahunan selama 8 (delapan) hari kepada tenaga kerjanya. Adapun dalam hal pemberian waktu istirahat mingguan pihak FBC hanya memberikan waktu istirahat 1 (satu) hari setelah 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, hal ini tentu tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 79 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Selain itu dalam hal pemberian cuti dan waktu istirahat berkaitan dengan hak reproduksi wanita seperti haid, hamil, melahirkan atau keguguran pihak perusahaan hanya memberikan waktu separuhnya dari yang ditentukan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Dan pihak perusahaan tidak memberikan waktu ataupun tempat khusus untuk tenaga kerja wanita yang masih dalam masa menyusui.

Terhadap tenaga kerja wanita yang tidak menggunakan hak untuk istirahat dan cutinya tersebut pihak FBC tidak memberikan kompensasi apapun, tenaga kerja tersebut tetap masuk kerja dan hanya mendapatkan uang harian seperti biasa. Seharusnya pihak FBC mampu memberikan perlindungan yang penuh terhadap hak-hak bagi tenaga kerjanya, mengingat FBC merupakan sutau perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan telah memiliki banyak cabang.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang Penulis lakukan maka diketahui pihak Farina *Beauty Clinic* belum memenuhi perlindungan terhadap hak reproduksi tenaga kerja wanita berdasarkan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat pada pemberian waktu istirahat bagi tenaga kerja yang hamil dan melahirkan, serta yang mengalami gugur kandungan tidak sesuai dengan ketntaun Pasal 82 (delapan puluh dua) UUK. Serta tidak diberikannya waktu khusus dan tersedianya ruangan untuk menyusui atau pemerah ASI bagi tenaga kerja wanita yang dalam masa menyusui. Sehingga para pekerja yang dalam masa menyusui sering kesulitan untuk memenuhi kebutuhan ASI eksklusif bagi anaknya.

Bagi tenaga kerja yang tidak menggunakan haknya untuk istirahat dan cuti

¹⁶ Wawancara dengan Ibu Bibelina, *manager* operasional Farina *Beauty Clinic*, Jumat, 20 November 2015.

pihak FBC tidak memberikan penggantian atau kompensasi apapun kepada tenaga kerja wanitanya. Pekerja yang tidak menggunakan haknya tersebut tetap masuk kerja dan diberikan upah harian seperti biasa. Karena ketentuan mengenai waktu istirahat dan cuti telah ditetapkan oleh pihak perusahaan yang berlaku bagi seluruh tenaga kerjanya.

Daftar Pustaka Literatur/Buku

- Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika & Kajian Teori, Ghaila Indonesia, Bogor, 2010
- Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Lainnya, Edisi Kedua, Ghaila Indonesia, Bogor, 2011
- B. sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional), PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2005
- Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1992
- Rachmat Trijono, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Papis Sinar Sinanti, Jakarta, 2014
- Sugiyono, Konvensi-konvensi tentang Perlindungan Tenaga Kerja⁵, Alumni, Bandung, 1997, hlm.118
- Winahyu Erwiningsih, Masalah-Masalah Tenaga Kerja di Sektor Informal dan Perlindungan Hukumnya, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1995, hlm 24
- Rahmad Safaat, Buruh Perempuan : Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia, Ikip, Malang, 1998, hlm. 16

1. Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan