



Problematika Hukum Penyelesaian Sengketa Terhadap Diskriminasi Hak Pekerja Wanita Pada Persyaratan Kerja Di Pasar Swalayan

Roy V. Karamoy^{1*}, Yumi Simbala², Vecky Gosal³

¹⁻³Universitas Sam Ratulangi Manado Indonesia

*Penulis Koresponden, e-mail: roykaramoy@unsrat.ac.id

Diterima: 03-07-2024

Disetujui: 25-08-2024

Abstrak

Riset ini dilakukan bertujuan mengetahui bagaimana penyelesaian sengketa terhadap diskriminasi terhadap hak pekerja wanita di syarat syarat kerja di pasar swalayan. Dua permasalahannya, penerapan syarat-syarat kerja terhadap hak pekerja Wanita dan pencegahan diskriminasinya dalam hukum. Semua itu ditinjau dari Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUTK) serta Undang Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI). Dengan memanfaatkan metode riset hukum empiris dengan informan yang ditetapkan. Diskriminasi hak pekerja wanita di persyaratan kerja di pasar swalayan bisa terjagi. Semua upaya hukum pencegahan diskriminasi hak pekerja wanita di pasar swalayan telah disesuaikan dengan norma-norma kehidupan yang dilandasi penghormatan terhadap HAM serta perundangan yang berlaku.

Kata Kunci : Penyelesaian sengketa, diskriminasi, hak pekerja Wanita, syarat-syarat kerja, pasar swalayan.

Abstract

This research was conducted with the aim of finding out how to resolve disputes regarding discrimination against the rights of female workers in terms of employment in supermarkets. The two problems are the application of employment requirements to the rights of female workers and the prevention of discrimination in law. All of this is reviewed from Law No. 13 of 2003 concerning Manpower (UUTK) and Law No. 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes (UUPPHI). By utilizing empirical legal research methods with designated informants. Discrimination of the rights of female workers in terms of employment in supermarkets can occur. All legal efforts to prevent discrimination against the rights of female workers in supermarkets have been adjusted to the norms of life that are based on respect for human rights and applicable laws.

Keywords: Dispute resolution, discrimination, women's workers' rights, working conditions, supermarkets

Pendahuluan

Persamaan hak pekerja lelaki maupun perempuan telah terjamin pada konstitusi. UUD 1945 (MPR 2012). Pasal 28D ayat (2) menegaskan, “Setiap orang berhak guna bekerja serta mendapat imbalan serta perlakuan yang adil serta layak di ikatan kerja”. Dua pasal UUTK (RI 2003) telah menentukannya. Pada Pasal 5, “Setiap tenaga kerja punya kesempatan yang setara tanpa diskriminasi guna memperoleh pekerjaan”. Kelanjutannya pada Pasal 6: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang setara tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Negara kemudian jadi penjamin ada perlakuan yang adil bagi semua pekerja di berbagai bidang. Seperti di pilihannya bentuk kerja, penempatan jabatan, ataupun pemberian upah.

Meskipun didapati persamaan hak antar pekerja perempuan serta lelaki secara normatif, tetapi kondisi perempuan saat bekerja secara umum masih jauh dari keinginan baik kuantitas ataupun kualitas (Susiana 2019). Mardi dan Yuniarto (2024) bahkan menegaskan ketimpangan gender dan perbedaan fasilitas karena beda kelamin masih timbul di kalangan pekerja (Goldman dkk. 2016).

Diskriminasi dalam bentuk apapun dan kepada siapapun perlu dihindari dalam kerja (Dewi 2019). Diskriminasi ialah “pembedaan perlakuan terhadap sesama manusia berdasarkan jenis kelamin, warna kulit, golongan, ras, suku, ekonomi, sosial, agama, serta sebagainya.” Sebagian besar Masyarakat telah berupaya menghapus diskriminasi karena tindakan ini telah diakui sebagai pelanggaran terhadap HAM (hak asasi manusia). “Diskriminasi bisa mengurangi, menyimpangi, menghapus pengakuan, pelaksanaan, atau penggunaan HAM serta kebebasan dasar manusia di kehidupan seperti individual ataupun kolektif”. Demikian Goldman dkk. (2016) tegaskan dalam penelitiannya.

Perbedaan antar tenaga kerja lelaki serta wanita terletak pada aturan serta persyaratan tentang cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan, ialah hak pekerja wanita (Andini dan Zainun 2023; Djakaria 2018; Wulandari 2022). UUTK pun telah mengatur juga tentang hak serta kewajiban di antar tenaga kerja serta pimpinan perusahaan. Lingkungan kerja yang sehat sangat

dibutuhkan oleh karyawan hingga ikatan kerja yang penuh rasa aman serta nyaman otomatis bisa menunjang kerja untuk perempuan dan lelaki (Donohue 2014).

Ikatan kerja antar pelaku usaha serta tenaga kerja harus dituangkan di peraturan internal perusahaan guna penjaminan hak-hak dasar serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun. Ikatan itu berawal dari perjanjian kerja, tulis ataupun lisan. Isinya berupa hak serta kewajiban tersebut, meski timbul banyak permasalahan bila tak saling mengerti ataupun memahami, bila tak segera diselesaikan bisa jadi sengketa antar para pihak (Reskin 2020).

Di bahasa Inggris, istilah sengketa atau sengketa ialah *conflict or dispute* (Qolby, Sohirin, dan Cahyono 2022). Antar perusahaan serta pekerja punya kepentingan beda hingga mungkin timbul persengketaan hak termasuk pemutusan ikatan kerja. sebagaimana diatur di PPHI, Sebenarnya konflik atau sengketa demikian tak perlu ditakuti karena konflik sebab bisa menimbulkan dampak positif bagi pihak-pihak yang terlibat asalkan konflik tersebut tak dilandasi oleh tindakan kekerasan, cara-cara yang anarkis seperti demonstrasi dengan kekerasan, pembakaran, ataupun pemogokan. Sengketa hubungan industrial karena tak sepakat pada perubahan persyaratan kerja dikategorikan sebagai sengketa kepentingan (*conflict of interest*). Masyarakat pekerja punya banyak macam cara guna menyelesaikan sengketa yang mereka hadapi, mulai dari penyelesaian oleh para pihak secara kooperatif, dengan bantuan orang lain atau pihak ketiga yang bersifat netral serta lainnya (Husni,2005).

Permasalahan sengketa yang banyak timbul di perusahaan ialah kurang perhatian terhadap aspek manusiawi, keselamatan serta kesehatan kerja. Faktor faktor itulah yang bisa jadi sebab timbul diskriminasi terhadap hak pekerja perempuan. Pradipta (2017) memunculkan temuan demikian dalam penelitiannya tentang diskriminasi wanita pada perusahaan kebun sawit. Rosalina (2015) kemudian membandingkan kondisi pekerja perempuan di sketor pertanian dan non-peranian. Muslim (2020) kemudian menelisik perlindungan dari diskriminasi bagi pekerja perempuan di Malam hari dalam tinjauan UUTK. Dalam kerangka hukum yang sama, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi praktek diskriminasi wanita dalam usaha toko swalayan di

provinsi Sulawesi Utara dan menganalisis dari sisi persyaratannya yang ada dalam perjanjian kerjanya.

Metode

Penelitian hukum normatif empiris ini telah menjadi bagian dari pemanfaatan kajian interdisipliner yang berlaku umum dalam kajian hukum saat berhadapan dengan kasus (Santoso dkk. 2024). Tahap pertama, adalah penelusuran aturan perundangan yang berkaitan dengan permasalahan yang dilanjutkan dengan turun ke lapangan untuk observasi dan wawancara dengan informan yang berkaitan dengan hubungan perusahaan dan tenaga kerja. Yang terpilih dari pengusaha dan pekerja wanita di pasar swalayan termasuk aparat Dinas tenaga kerja salah satu kabupaten di provinsi Sulawesi Utara. Tahap kedua yang bersifat empiris ini dilakukan guna melihat kenyataan-kenyataan yang ada di masyarakat tentang diskriminasi terhadap pekerja wanita di sehubungan kerja. Riset selanjutnya memanfaatkan analisis kualitatif yang tak tergantung pada data dari sisi angka kuantitatif. Analisis holistik dari banyak sisi digunakan terhadap data di kerangka normatif kualitatif. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan konsep (*conceptual approach*) kemudian dimanfaatkan dalam analisis interpretasi (Al Amin dkk. 2023). Proses kemudian diakhiri dengan pengambilan kesimpulan

Hasil dan Pembahasan

Bentuk Diskriminasi Hak Pekerja Wanita Pada Persyaratan Kerja Di Pasar Swalayan.

Di berbagai bidang, prinsip persamaan hak telah dikedepankan. Pekerja swalayan perempuan pun berhak menerima serta berkesempatan yang setara saat berpartisipasi dalam kerja, hingga bila timbul diskriminasi terhadap pekerja mereka maka hal tersebut dapat jadi salah satu perbuatan melanggar HAM (Prajnaparamita 2019). Aturan spesifik belum ada bagi pekerja wanita di UUTK maupun peraturan lainnya. Hasil wawancara mengungkap perusahaan toko swalayan di provinsi Sulawesi Utara tak punya program khusus guna perlindungan hak wanita saat bekerja. Dalam wawancara juga ditemukan bahwasannya pengawasan langsung aparat

terkait masih kurang. Di Pasal 6 UUTK menyebut bahwasannya, “Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Muslim (2020) juga menegaskan yang sama, “Perlindungan tenaga kerja ini menyangkut berbagai aspek seperti jaminan sosial, jam kerja, upah minimum, hak berserikat serta berkumpul termasuk perlindungan keselamatan”.

Aturan UUTK kemudian seiring dengan UU HAM (RI 1999). Berikut penjelasan tentang diskriminasi khususnya diskriminasi pada pekerjaan serta jabatan pada Pasal 1 angka (3),

“Diskriminasi sebagai setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia serta kebebasan dasar di kehidupan seperti individual ataupun kolektif di bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, serta aspek kehidupan lainnya”.

Kompleksnya permasalahan diskriminasi itu belum tentu difahami oleh semua pihak. Permasalahan hukum yang tengah mengemuka dalam masyarakat dewasa ini bahkan berupa jumlah rendah dari kesadaran hukum. Bidang ketenagakerjaan pun tak luput, yakni diskriminasi terhadap perempuan saat kerja masih ada. Diantara sebabnya, tingkat pendidikan pekerja yang rendah serta kurang sosialisasi dari pihak perusahaan ataupun negara (Watunglawar, Wowor, dan Tendean 2023).

Perlindungan Hukum Terhadap Diskriminasi Bagi Pekerja Perempuan dalam perjanjian Kerja

Bentuk diskriminasi tenaga kerja wanita tampak di perjanjian kerja Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian itulah dasar ikatan kerja. Dalam ungkapan lain, hak serta kewajiban pekerja maupun pengusaha harus dituangkan di PKB dan disepakati bersama (Effendi 2014; Putra, Budiarta, dan Arini 2020). Ikatan kerja ialah “Suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan guna bekerja pada pihak perusahaan ataupun majikan dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah” (Mantili 2021).

Dalam Implementasi ikatan selama bekerja, serikat pekerja memiliki peranan penting bagi. Lembaga itulah yang menghubungkan pekerja, pengusaha maupun serikat pekerja itu sendiri ketika sengketa hubungan industrial muncul dalam perusahaan. Proses penyelesaiannya berdasarkan UUPPHI Tahun 2004. Tahapannya melewati Bipartit, Tripartit (mediasi ikatan industrial, konsiliasi ikatan industrial dan arbitrase ikatan industrial) kemudian ke Pengadilan Hubungan Industrial bila upaya hukum non litigasi (kecuali arbitrase) tersebut tak didapatkan.

Konsep *combined process* (med-arb) dianggap bisa jadi fasilitas penting penyelesaian sengketa hubungan industrial. Hasil riset mengungkap bahwasanya konsep *combined process* (med-arb) bisa dimanfaatkan saat penyelesaian sengketa hubungan industrial guna efektifitas waktu maupun kepastian hukum (Tinangon dkk. 2024).

Di pasal 11 Konvensi Penghapusan Berbagai Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (*CEDAW*) disebutkan bahwasannya guna kepastian persamaan hak antar gender, perlu ketegasan terhadap hak pekerja perempuan. Utamanya;

“a) Hak guna bekerja sebagai suatu hak yang melekat pada semua umat manusia; b) Hak atas kesempatan kerja yang setara, termasuk penerapan kriteria seleksi yang setara terhadap suatu pekerjaan; c) Hak atas kebebasan memilih profesi serta pekerjaan, keamanan bekerja serta seluruh tunjangan serta kondisi pelayanan, serta hak guna mendapat pelatihan kejuruan serta pelatihan ulang, termasuk magang, pelatihan kejuruan lanjutan serta pelatihan perempuan; d) Hak atas persamaan pendapatan termasuk tunjangan, serta persamaan perlakuan sehubungan dengan pekerjaan yang setara nilainya, seperti juga persamaan perlakuan sehubungan dengan pekerjaan yang setara nilainya, seperti juga persamaan perlakuan di melakukan evaluasi terhadap kualitas kerja”.

Ketegasan peraturan demikian jadi salah satu bentuk Perlindungan hukum terhadap buruh atau pekerja perempuan merealisasikan HAM yang senantiasa diakui, dihargai, serta dilindungi. Pasal 76 ayat (1), (2), (3), serta (4) UUTK (RI 2003) telah memberi beberapa keringanan kepada pekerja ataupun buruh perempuan. “Menyediakan angkutan antar jemput yang berangkat serta pulang kerja antar pukul tersebut. Tujuan perlindungan hukum terhadap pekerja ialah guna memberikan perlindungan dari kekuasaan

Perusahaan terhadap perempuan serta terciptanya suasana yang damai sesuai dengan prinsip hubungan industrial”.

Perlindungan hukum bertujuan guna penjaminan ikatan kerja yang seperti antar pemberi kerja serta penerima kerja tanpa ada pihak yang merasa dirugikan ataupun dilanggar hak-haknya. Ada ketentuan serta peraturan yang mengatur serta bersifat mengikat maka pihak perusahaan wajib guna melaksanakan perlindungan hukum sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan diberikan oleh pemerintah dengan tujuan guna mencegah sebelum terjadinya kejahatan/melanggar (Larissa 2021). Perlindungan pekerja diupayakan bisa penjaminan hak-hak perempuan guna tetap dihormati, perlindungan keselamatan serta keamanan kerja, serta perlindungan ekonomis bagi pekerja perempuan.

Pada salah satu swalayan di kabupaten Minahasa Selatan, Sebagai pekerja perempuan yang banyak kali mendapat giliran guna bekerja pada siang hari atau *shift* siang, serta kadangkala *shift* malam tentunya menimbulkan rasa cemas serta khawatir ketika selesai *shift*. Sementara tak disediakan kendaraan dari tempat kerja guna pulang ke rumah. “Akses jalan dari pasar swalayan menuju rumah saya sangat rawan dengan aksi cegat di jalan, serta kejadian lain yang mungkin saja timbul”. Dari Supervisor Pasar Swalayan tersebut, “Hingga saat ini bentuk perlindungan yang perusahaan berikan kepada karyawan atau pekerja masih di lingkup perusahaan, jadi ketika ada pekerja yang mengalami permasalahan di hal ini kecelakaan serta berbagai bentuk kekerasan sesudah meninggalkan toko, maka pihak perusahaan tak bertanggungjawab atas kejadian tersebut.”

Pemberian perlindungan kepada pekerja perempuan pada pasar swalayan yang terbatas di area kerja memang tetap bertujuan guna perwujudan serta penegakan hak-hak perempuan dalam keterbatasan. hingga saat ini masih banyak dilanggar serta belum terlaksana di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan analisis tersebut bisa disimpulkan bahwasannya pemberian perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan belum terlaksana maksimal sebagaimana mestinya, pihak pengusaha masih belum

memperhatikan sepenuhnya dalam memberikan rasa aman serta nyaman terhadap pekerja wanita hingga usai kerja sampai rumah.

Pengawasan dan Penyelesaian Sengketa pada Diskriminasi terhadap Pekerja Wanita

Dirdjosiswono (2019) mendefinisikan pengawasan sebagai, “Proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi guna penjaminan agar supaya semua pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Muchsan dalam Agus (2020) mengemukakan, “Kegiatan guna menilai suatu pelaksanaan tugas secara *defacto*, sedangkan tujuan pengawasan hanya terbatas pada pencocokan apakah kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Bentuk pengawasan dalam kerja ialah Perlindungan hukum yang jadi hal pokok di bidang ketenagakerjaan, salah satu unsur yang penting ialah meningkatkan keselamatan serta kesehatan kerja ialah ada bentuk pengawasan ketenagakerjaan yang dibina langsung oleh pihak yang berwenang. Berdasarkan hasil wawancara dengan Staf Dinas Tenaga Kerja, pembinaan yang diberikan kepada pekerja serta perusahaan hanya di bentuk pemberian sosialisasi tentang pemberian upah, BPJS, lembur, keselamatan kerja, serta fasilitas lain seperti memediasi di permasalahan yang timbul di di ikatan kerja selama bekerja di perusahaan (Moniung 2024).

Pembinaan tersebut dilakukan dengan harapan pekerja serta pihak perusahaan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku. Perlindungan hukum sangat diperlukan bagi para pekerja khususnya bagi pekerja perempuan dengan demikian aturan perundangan khusus perlindungan bagi pekerja perempuan tak terkecuali pada persyaratan kerja.

Penyelesaian sengketa ikatan kerja bertujuan guna mewujudkan serta menegakkan hak perempuan yang dilanggar serta belum terlaksana di bidang ketenagakerjaan. Memang masih banyak hak-hak pekerja perempuan yang belum di ikut sertakan di syarat-syarat kerja oleh pihak pengusaha yang terkait dengan Pasal 81, 82, serta 83 UUTK, tentang hak cuti haid, hamil, kelahiran serta menyusui. Bila timbul sengketa maka penyelesaiannya ialah guna

mendapatkan keadilan serta penjaminan ikatan kerja yang seperti antar pemberi serta penerima kerja tanpa ada pihak yang merasa dirugikan. Sengketa antar pengusaha serta pekerja disebut sebagai Perselisihan Hubungan Industrial (PHI). Dalam Mantili (2021), PHI ialah “Ada perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antar pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh”.

Hasil wawancara dengan staf pejabat Dinas Tenaga Kerja, sengketa antar tenaga kerja wanita serta pengusaha di bidang pasar Swalayan belum ada kasus yang dilaporkan namun tahun 2022 pernah timbul tenaga kerja lelaki bersengketa dengan perusahaan pasar swalayan hingga tahap mediasi. Sengketa itu termasuk dalam salah satu 4 (empat) jenis PHI industrial, yakni :

“1. Sengketa hak, ialah sengketa yang timbul karena tak dipenuhinya hak, akibat perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Sengketa hak ini juga bisa didefenisikan sebagai sengketa tentang hak normatif yang sudah ditetapkan di perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan. 2. Sengketa Kepentingan ialah sengketa yang timbul di ikatan kerja karena tak ada kesesuaian pendapat tentang pembuatan, serta /atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan di perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. 3. Sengketa pemutusan ikatan kerja (PHK) ialah sengketa yang timbul karena tak ada kesesuaian pendapat terkait pengakhiran ikatan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. 4. Sengketa pemutusan antar serikat pekerja/serikat buruh ialah sengketa antar serikat pekerja/buruh di suatu perusahaan karena perbedaan paham tentang keanggotaan, pelaksanaan hak, serta kewajiban keserikatan pekerja”. Mekanisme Penyelesaian Sengketa Sengketa Ikatan Industrial Didapati 3 (tiga) langkah penyelesaian sengketa ikatan industrial yakni melalui upaya bipartit, tripartit serta gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial” (Putra dkk. 2020).

Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial bisa diajukan bila upaya tripartit yang meliputi mediasi serta konsiliasi gagal. Namun tak demikian jika sengketa telah diselesaikan melalui arbitrase, karena tak bisa diajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial. Ditingkat pertama guna sengketa hak serta PHK; Ditingkat pertama serta terakhir guna sengketa kepentingan antar pihak dalam hubungan industrial.

Artinya, di sengketa hak serta PHK masih bisa diajukan upaya hukum lebih lanjut yakni melalui kasasi ke MA. Sedangkan guna kasus sengketa

kepentingan serta sengketa serikat pekerja di satu perusahaan tak bisa diajukan kasasi ke MA. Adapun hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial ialah hukum acara perdata pada lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus di UU PPHI. Guna mengajukan gugatan sengketa, diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri. Ketentuannya, “a) Harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi; b) Nama lengkap serta Alamat atau tempat kedudukan parapihak; c) Pokok-pokok persoalan yang menjadi sengketa atau obyek gugatan; d) Dokumen-dokumen, surat-surat serta hal-hal lain yang dianggap perlu oleh penggugat”.

Penutup

Diskriminasi terhadap perempuan bekerja karena perusahaan tak mempertimbangkan alasan-alasan emosional serta sensitif yang sesuai kondisi alamiah mereka. Diantaranya, pengabaian perlakuan khusus bagi hak pekerja perempuan seperti cuti haid, serta keselamatan saat bekerja. Pelanggaran demikian juga akibat ketegasan perlindungan serta jaminan hukum pekerja yang belum timbul termasuk dalam tindakan bagi pengaduan serta pemutusan sanksi bagi pihak yang melanggar hak-hak mereka. Situasi demikian juga dikarenakan pengawasan pelaksanaan aturan dari aparat pemerintah terhadap perusahaan belum berjalan secara efektif.

Dua hal penting yang bisa direkomendasikan ialah perlindungan hukum serta pengawasan terutama dari pihak aparat pemerintahan. Pekerja belum menikmati jaminan perlindungan khusus dari Perusahaan. Perlindungan diberikan ketika berangkat kerja di lingkup perusahaan selama jam kerja, namun sesudah selesai bekerja tak lagi menjadi tanggung jawab perusahaan. Hal tersebut mengungkap lemahnya pengawasan oleh pihak berwenang yang berdampak terhadap upaya perlindungan terhadap pekerja perempuan. Bagaimana pengawasan pemerintah terhadap diskriminasi kerja bisa menjadi riset yang melengkapi.

Daftar Pustaka

- Al Amin, Muhammad NK, Agung Abdullah, Fattah S. Santoso, Muthmainnah Muthmainnah, dan Cipto Sembodo. 2023. "Metode Interpretasi Hukum Aplikasi Dalam Hukum Keluarga Islam Dan Ekonomi Syariah." *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan* 2(1):15–36. doi: 10.47200/AWTJHPSA.V2I1.1347.
- Andini, Rizki Dwi, dan Zainun Zainun. 2023. "Analisis Stres Karyawan Bekerja Di Gerai Makanan Cepat Saji Pada Saat Dan Pasca Pandemi." *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat* 8(2):505–18. doi: 10.47200/jnajpm.v8i2.1992.
- Dewi, Imma Indra. 2019. "Anti-Discrimination In Employment Regulation For Persons With Disabilities In Indonesia." *Yustisia* 8(1):133–51. doi: 10.20961/yustisia.v8i1.28016.
- Djakaria, Mulyani. 2018. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3(1):1–14. doi: 10.23920/jbmh.v3n1.2.
- Donohue, John J. 2014. "Employment Discrimination Law in Perspective: Three Concepts of Equality." *Michigan Law Review* 92(8):2583. doi: 10.2307/1290003.
- Effendi, Haniefa. 2014. "Upaya Penyelesaian Wanprestasi Dalam Perjanjian Pekerjaan Antara UD. Dedi Putra Dengan CV. Sherpa Konstruksi Di Desa Mekar Mulya Kecamatan Penarik Kabupaten Mukomuko." PhD Thesis.
- Goldman, Barry M., Barbara A. Gutek, Jordan H. Stein, dan Kyle Lewis. 2016. "Employment Discrimination in Organizations: Antecedents and Consequences." *Journal of Management* 32(6):786–830. doi: 10.1177/0149206306293544.
- Mantili, Rai. 2021. "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6(1):47–65. doi: 10.23920/jbmh.v6i1.252.
- Mardi, Widyadmono, dan Yudi Yuniarto. 2024. "Autopia Dunia Kerja: Studi Eksploratory Praktik Diskriminasi di Tempat Kerja." *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan* 13(1):1–12.
- MPR. 2012. *Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Jakarta: DPR RI.
- Muslim, Bayu. 2020. "Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Di Malam Hari Dalam Perspektif UU 13 Tahun 2003." *Jurnal Panorama Hukum* 5(1):26–36. doi: 10.21067/jph.v5i1.4019.
- Pradipta, Lengga. 2017. "Dealing With Discrimination: Women Labor and Oil Palm Plantation Expansion in Indonesia." *Journal of Indonesian Social Sciences and Humanities* 7(1):19–28. doi: 10.14203/jissh.v7i1.70.
- Prajnaparamita, Kanyaka. 2019. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Administrative Law and Governance Journal* 2(1):34–46. doi: 10.14710/alj.v2i1.34-46.

- Putra, Agus Antara, I. Nyoman Putu Budiarta, dan Desak Gde Dwi Arini. 2020. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia." *Jurnal Interpretasi Hukum* 1(2):12–17. doi: 10.22225/juinhum.1.2.2428.12-17.
- Qolby, Ajeep Akbar, Sohirin Sohirin, dan Bambang Priyo Cahyono. 2022. "Perlindungan Anti Diskriminasi Pekerja Wanita Di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pajak* 2(2):13–17.
- Reskin, Barbara F. 2020. "The Proximate Causes of Employment Discrimination." *Contemporary Sociology* 29(2):319–28. doi: 10.2307/2654387.
- RI. 1999. *Undang-undang 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia*. Jakarta: BPK RI.
- RI. 2003. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: BPK RI.
- Rosalina, Meliani. 2015. *Tingkat Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Pertanian serta Non pertanian*. Institut Pertanian Bogor.
- Santoso, Fattah Setiawan, Muthmainnah Muthmainnah, Cipto Sembodo, Subary Subary, Muhammad Nur Kholis Al Amin, Nur Alfa Baheem, dan Paseyah Baka. 2024. "Facing Interdisciplinary Research In Syariah Researches, Findings From Applied Falak Science." *Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory* 2(2):599–610. doi: 10.62976/ijjel.v2i2.487.
- Susiana, Sali. 2019. "Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme." *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial* 8(2):207–21. doi: <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v8i2.1266>.
- Tinangon, Edwin Neil, Djefry Welly Lumintang, Mario Gerson Mangowa, dan Royke Yesdaven Jermia Kaligis. 2024. "Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Minahasa Utara." *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat* 9(1):1–10. doi: 10.47200/jnajpm.v8i2.2088.
- Watunglawar, Balthasar, Karel Wowor, dan Joefina Tendean. 2023. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Sistem Hukum Di Indonesia." *SOSCIED* 6(1):265–79. doi: 10.32531/jsoscied.v6i1.635.
- Wulandari, Ratih. 2022. "Diskriminasi Perempuan Di Tempat Kerja." *Jurnal Idea Hukum* 8(1). doi: 10.20884/1.jih.2022.8.1.193.