



## SEMINAR NASIONAL

*“Revolusi Mental dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial dalam Menghadapi MEA 2015”*

Kerjasama: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar dan Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Indonesia  
Hotel Singgasana, Makassar, 28-29 Nopember 2015

# **MEMBANGUN KESADARAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM DUNIA KERJA SEBAGAI BAGIAN REVOLUSI MENTAL MENYONGSONG MEA**

**Mustari**

**Dosen PPKn Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar**

e-mail: Sukmawati\_mustari@yahoo.Com

## **ABSTRAK**

Berdasarkan data International Labour Organization Agustus 2014 Jumlah angkatan kerja diperkirakan sebesar 125,3 juta pada Februari 2014, atau naik 5,2 juta dibandingkan Agustus 2013 atau 1,7 juta dibandingkan bulan Februari 2013. Peningkatan partisipasi angkatan kerja ini didorong oleh peningkatan jumlah perempuan di perkotaan yang masuk dalam angkatan kerja. Kendati demikian, kesenjangan antar gender dalam hal partisipasi angkatan kerja masih ada, di mana tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki dan perempuan mencapai sebesar 85,0 persen dan 53,4 persen pada Februari 2014. Perkembangan Angkatan kerja ini merupakan modal penting menempatkan Indonesia pada posisi yang menguntungkan dalam menyongsong Masyarakat Ekonomi ASEAN akan mulai diberlakukan pada di akhir tahun 2015. Untuk itu perlu terus mendukung perluasan pekerjaan bermutu di Indonesia, akan tetapi tentu saja sangat perlu mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul berkualitas, dan berkarakter, termasuk dalam mempersiapkan tenaga kerja/pekerja perempuan dalam persaingan di dunia kerja, salah satu tuntutan dunia industri adalah terpenuhinya man power dengan tingkat pendidikan yang sesuai dan berbudaya, dalam menyiapkan sumber daya manusia yang unggul dengan soft skill dan kemampuan profesionalisme yang tinggi sangat dibutuhkan. Sehingga salah satu program pengembangan SDM berkenaan dengan bidang ketenagakerjaan adalah meningkatkan partisipasi tenaga kerja, termasuk tenaga kerja/pekerja perempuan yang berkualitas berkarakter dalam pembangunan. Sebab pembangunan ketenagakerjaan berkualitas dan berkarakter adalah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu sangatlah penting pembangunan SDM tenaga kerja/pekerja perempuan di dunia kerja dalam mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkarakter dalam menyongsong MEA Tahun 2015 serta pentingnya kesadaran hukum dan hak-hak hukum tenaga kerja/pekerja perempuan sebagai bagian revolusi mental dalam menghadapi persaingan dalam dunia kerja.

Kata kunci: Kesadaran hukum, Revolusi Mental, dan MEA 2015



## SEMINAR NASIONAL

“Revolusi Mental dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial dalam Menghadapi MEA 2015”

Kerjasama: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar dan Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Indonesia  
Hotel Singgasana, Makassar, 28-29 Nopember 2015

### PENDAHULUAN

#### A. Pentingnya pembangunan Sumber Daya Manusia tenaga kerja/pekerja perempuan yang berkualitas dan berkarakter

Pembangunan yang sedang berlangsung dan perlunya suatu kesinambungan, yang saat ini sedang berjalan adalah untuk menciptakan cita-cita bangsa, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkemampuan dan berkualitas untuk menyelenggarakan pembangunan demi cita-cita nasional untuk mencapai kesejahteraan adil dan makmur. Gerakan pembangunan yang sudah lama terlaksana pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan dalam upaya mentransformasikan manusia-manusia Indonesia yang berada dalam suatu kondisi ke kondisi yang lebih maju baik secara individual maupun dalam konteks sebagai kelompok masyarakat.

Salah satu prioritas dalam pembangunan, yaitu diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, guna mencapai SDM tersebut diperlukan pengembangan dan perubahan paradigma bahwa pembangunan akan berhasil apabila ditunjang dengan SDM berkualitas dan berkarakter, sebagaimana halnya yang dikemukakan oleh Faisal santiago (2011: 54) bahwa manusia Indonesia atau SDM berkualitaslah yang bisa berkiprah dalam melaksanakan pembangunan di segala bidang dan SDM yang tidak berkualitas dan tidak berkopetensi sudah pasti tidak bisa dipakai atau dipergunakan dalam roda pembangunan ini dan akan tersingkir.

Oleh karena itu pembangunan SDM tenaga kerja/pekerja perempuan mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Peranan, kedudukan tenaga kerja/pekerja perempuan, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan.

Dalam pembangunan Revolusi Mental ketenagakerjaan khususnya tenaga kerja/pekerja perempuan, diperlukan pembangunan/pengembangan paradigma baru pembangunan yang lebih integratif yang sekarang dikenal dengan “*Gender mainstreaming*” atau pengarusutamaan gender, guna mendukung pangarusutamaan gender tersebut ditetapkanlah Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang pangarusutamaan gender dalam pembangunan nasional. Pangarusutamaan gender merupakan strategi utama untuk mamastikan apakah perempuan dan laki-laki memperoleh akses kepada, berpartisipasi dalam, mempunyai kontrol atas, dan memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan. Untuk itu, sesuai dengan amanat Inpres No.9 Tahun 2000 tersebut, seluruh departemen maupun lembaga pemerintah melakukan penagrusutamaan gender dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari seluruh kebijakan dan program pembangunan.

Dengan demikian, pangarusutamaan gender merupakan startegi utama untuk memastikan apakah perempuan dan laki-laki memperoleh akses kepada, dan berpartisipasi dalam, mempunyai kontrol atas, dan memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan, jadi pengarusutamaan gender tidak sekadar setara mengintegrasikan permasalahan gender dalam seluuruh aspek pembangunan tetapi juga mencakup upaya mengubah arus utama pembangunan agar lebih



## SEMINAR NASIONAL

“Revolusi Mental dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial dalam Menghadapi MEA 2015”

Kerjasama: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar dan Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Indonesia  
Hotel Singgasana, Makassar, 28-29 Nopember 2015

sensitif dan responsif terhadap keberagaman yang ada di masyarakat termasuk adanya perbedaan gender sebagai realitas.

Gender dan pembangunan Revolusi Mental ketenagakerjaan merupakan suatu pendekatan pembangunan yang didasari pada pemikiran bahwa semua kebijakan, program dan kegiatan pembangunan merupakan cerminan aspirasi, peran dan pengalaman, permasalahan dan kebutuhan yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. Dengan demikian pendekatan tersebut merupakan satu-satunya pendekatan pembangunan yang melihat aspek kehidupan perempuan dan laki-laki dalam seluruh kehidupannya, baik dalam menjalankan peran reproduktif, produktif maupun kemasyarakatan. Pendekatan gender dan pembangunan ini dikenal sebagai pendekatan “pemberdayaan” (2009: 270)

Reformasi atau demokratisasi merupakan suatu perubahan berbagai unsur yang terdapat dalam negara, termasuk didalamnya adalah dibidang hukum, sebagaimana diatur dalam UUD NRI Tahun 1945 Pasal 27 ayat (1) bahwa “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Ayat (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Arah pembangunan ketenagakerjaan telah jelas di dalam UUD NRI 1945 pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dari sini pekerjaan adalah merupakan hak dasar setiap orang, karena adanya pekerjaan pada dasarnya bukan semata-mata untuk mendapatkan penghasilan, tetapi lebih dari itu harga diri dan martabat manusia juga dari aktivitas bekerja yang bersangkutan.

Dari pasal tersebut sudah jelas, bahwa SDM tenaga kerja laki-laki atau perempuan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan perbaikan dalam rangka pengembangan SDM. Sumber daya Manusia tenaga kerja perempuan yang berkualitas dan berkarakter, setidaknya memperhitungkan unsur budaya maupun kebiasaan masyarakat yang kondusif bagi pembangunan, yang dapat meningkatkan kualitas manusia itu sendiri. Misalnya, tenaga kerja yang jujur akan menjadi sumberdaya yang lebih berkualitas daripada mereka yang tidak jujur. Kejujuran akan membuat lembaga atau organisasi lebih efisien sebab pekerjaan yang didasarkan pada kepercayaan (*trust*) akan membutuhkan dana lebih sedikit karena kegiatan monitoring atau pengawasan dapat dikurangi. Demikian pula, karakter peduli, tangguh, dan disiplin akan menjadikan sumberdaya lebih berkualitas dan berkarakter.

Berkarakter sesungguhnya mempunyai konotasi dan penggunaan yang berbeda-beda, karakter mengacu pada serangkaian sikap (*attitudes*), perilaku (*behaviors*), motivasi (*motivations*), dan keterampilan (*skills*). Karakter menunjukkan suatu kualitas pribadi yang bersifat unik dan menjadikan sikap atau perilaku itu, seseorang dapat berbeda satu dengan yang lain. Karakter, sikap, dan perilaku dalam prakteknya dapat muncul secara bersama-sama (Hasanah, 2010).

Pada akhir-akhir ini sejak era reformasi dimulai, masalah karakter bangsa muncul ke permukaan menjadi perbincangan publik karena masyarakat telah merasakan merosotnya nilai-nilai bangsa yang seharusnya mampu menopang pembangunan bangsa. Kualitas sumberdaya manusia mencerminkan kualitas



## SEMINAR NASIONAL

“Revolusi Mental dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial dalam Menghadapi MEA 2015”

Kerjasama: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar dan Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Indonesia  
Hotel Singgasana, Makassar, 28-29 Nopember 2015

bangsa. Sumberdaya manusia yang berkarakter berarti pula bangsa yang berkarakter. Berbicara di tingkat nasional, karakter bangsa yang ditentukan oleh karakter manusianya sangat banyak dipengaruhi oleh pandangan terhadap nilai-nilai kehidupan, sikap, dan perilaku anggota masyarakatnya. Berbeda halnya analisis dari World Economic Forum (WEF, 2013) dalam publikasinya *The Human Capital Report*, tentang Sumberdaya Manusia Berkarakter Pengukuran modal manusia yang dilaporkan oleh WEF sebagian besar menggunakan indikator yang terkait dengan peningkatan output ekonomi, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pembangunan ketenagakerjaan yang berkualitas dan berkarakter harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja /pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas manusia Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

Oleh karena itu pengembangan SDM tenaga kerja/pekerja perempuan yang berkualitas dan berkarakter sangat ditentukan oleh hubungan kesepakatan Tripartit yang dibangun dengan Hubungan Industrial Pancasila. Sebab upaya menciptakan hubungan industrial tersebut adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah, karena ketiga komponen ini mempunyai masing-masing kepentingan. Bagi tenaga kerja/pekerja perempuan perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya dan bagi pengusaha perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan bagi pemerintah, perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggungjawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan. Dengan demikian sudah sewajarnya apabila pemerintah mempunyai peranan yang besar dalam upaya menciptakan hubungan industrial yang selaras, serasi dan seimbang sesuai dengan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945.



## SEMINAR NASIONAL

“Revolusi Mental dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial dalam Menghadapi MEA 2015”

Kerjasama: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar dan Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Indonesia  
Hotel Singgasana, Makassar, 28-29 Nopember 2015

B. Membangun kesadaran hukum dan hak-hak hukum tenaga kerja perempuan sebagai bentuk Revolusi Mental dalam menghadapi persaingan dalam dunia kerja.

1. Membangun budaya hukum sebagai suatu bagian dari Revolusi mental, tidak lepas kaitan dan hubungannya dengan tingkat kesadaran hukum masyarakat. Kesadaran hukum masyarakat sebagaimana dikemukakan oleh Soejono Soekanto bahwa masalah kesadaran hukum masyarakat sebenarnya menyangkut faktor-faktor apakah suatu ketentuan hukum tertentu diketahui, diakui, dihargai dan ditaati/dipatuhi (Radisman F.Sumbayak 85: 52)

Selanjutnya Kesadaran hukum dengan hukum itu mempunyai kaitan yang erat sekali. Kesadaran hukum merupakan faktor dalam penemuan hukum (Lemaire, 1952; 46). Bahkan Krabbe mengatakan bahwa sumber segala hukum adalah kesadaran hukum (v. Apeldoorn, 1954: 9). Menurut pendapatnya maka yang disebut hukum hanyalah yang memenuhi kesadaran hukum kebanyakan orang, maka undang-undang yang tidak sesuai dengan kesadaran hukum kebanyakan orang akan kehilangan kekuatan mengikat. Krabbe dan juga Kranenburg termasuk mereka yang mengembangkan teori tentang kesadaran hukum. Kesadaran hukum adalah kesadaran yang ada pada setiap manusia tentang apa hukum itu atau apa seharusnya hukum itu, suatu kategori tertentu dari hidup kejiwaan kita dengan mana kita membedakan antara hukum dan tidak hukum (onrecht), antara yang seyogyanya dilakukan dan tidak seyogyanya dilakukan (Scholten, 1954: 166). (dikutif dalam artikel Hukum Sudikno Mertokusumo)

Kesadaran hukum berarti kesadaran tentang apa yang seyogyanya kita lakukan atau perbuat atau yang seyogyanya tidak kita lakukan atau perbuat terutama terhadap orang lain. Ini berarti kesadaran akan kewajiban hukum kita masing-masing terhadap orang lain. Untuk mencapai tujuan dari kesadaran hukum, oleh Leopold Pospisil (Radisman F.Sumbayak 85: 53) mengemukakan bahwa faktor yang menentukan adalah pertama; Pengetahuan tentang Hukum, kedua ; pengakuan terhadap hukum. Ketiga; penataan terhadap ketentuan-ketentuan hukum.

Pengetahuan tentang hukum, jika hal itu dihubungkan dengan adagium semua orang dianggap tahu UU. Jadi apabila suatu peraturan yang secara legislatif telah sah, maka dengan sendirinya pertaturan tersebut akan tersebar luas dan diketahui oleh umum, setidaknya-tidaknya hal itu menjadi asumsi bagi pembentuk hukum. Jika teori ini dikaitkan dengan permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan khususnya dalam membangun kesadaran hukum dan hak-hak pekerja perempuan, maka seyogyanya bahwa pekerja perempuan sudah seharusnya mengetahui hukum dan hak-hak hukum sebagai pekerja, hal inilah menjadi persoalan dibidang ketenagakerjaan, bahwa pada kenyataannya pekerja perempuan belum banyak mengetahui hak-hak hukum (hak-hak normatif) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 76 sampai 84. (Mustari: 2013)

Pengakuan terhadap hukum, secara sederhana berarti masyarakat mengetahui isi dan kegunaan dari peraturan hukum tersebut. Artinya adanya suatu derajat pemahaman yang tertentu terhadap ketentuan hukum yang berlaku. Derajat pemahaman pekerja perempuan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan masih





## SEMINAR NASIONAL

“Revolusi Mental dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial dalam Menghadapi MEA 2015”

Kerjasama: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar dan Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Indonesia  
Hotel Singgasana, Makassar, 28-29 Nopember 2015

dalam derajat yang rendah, hak-hak hukum sebagai pekerja yang seharusnya diperjuangkan, akan tetapi tidak dilakukan, hal ini disebabkan dengan desakan kondisi ekonomi keluarga. Pekerja perempuan terkadang pasrah dengan perlakuan para pengusaha. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengatur persoalan cuti bagi pekerja perempuan dan ketentuan itu telah dituangkan dalam Perjanjian kerja bersama (PKB) namun perjanjian itu hanya sebatas perjanjian diatas kertas, karena dianggap bahwa pengusulan untuk cuti sesuatu hal yang masih tabuh khususnya cuti haid. dengan demikian bahwa pola pikir inilah yang sesungguhnya harus dibangun dalam era revolusi mental menjadi gerakan pembaharuan cara berfikir pada pekerja perempuan untuk menggunakan hak-hak normatifnya. Sebab ketentuan telah mengatur bahwa pekerja perempuan tidak boleh diwajibkan bekerja pada pertama dan kedua pada waktu haidnya. Untuk mendapatkan haknya yang tidak bekerja pada hari pertama dan kedua pada saat ia mengalami haid pekerja perempuan harus memberitahukan kepada pengusaha, jika ia tidak memberitahukan maka pengusaha dianggap tidak mengetahui yang bersangkutan dalam keadaan haid dan dianggap pekerja perempuan tidak menggunakan haknya. Menurut ketentuan undang-undang bahwa selama dua hari tidak masuk kerja karena haid, pekerja perempuan mendapatkan pembayaran upah secara penuh.

Penghargaan terhadap hukum, secara sempit berarti adanya penghargaan dari warga masyarakat terhadap ketentuan hukum tertentu, yang disebabkan beberapa hal, antara lain: a. ketentuan hukum tertulis itu dapat mengikuti perubahan-perubahan masyarakat yang terjadi, b. hukum tersebut sesuai dengan nilai yang berlaku, c. khususnya terhadap hukum baru hukum tersebut dapat berhasil mengubah pendapat umum masyarakat dan d. adanya kesamaan apa yang dikehendaki hukum dengan apa yang dikehendaki masyarakat umum. Oleh karena itu pekerja perempuan seharusnya merubah pola pikir, melakukan revolusi mental untuk berusaha mencermati keberadaan undang-undang ketenagakerjaan sebagai aturan hukum, yang sudah banyak hal yang mengakomodasi kepentingan dan perlindungan para pekerja khususnya pekerja perempuan yang harus bekerja dengan tidak mendapatkan perlakuan secara diskriminatif. Sebagaimana dalam ketentuan ILO yang mengakomodasi *Convention on the Elimination of all forms of discrimination against women* (konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan)

Penataan terhadap ketentuan-ketentuan hukum, sedikit banyaknya tergantung kepada kepentingan-kepentingan warga masyarakat dalam bidang- bidang tertentu dapat ditampung oleh ketentuan tersebut. di samping itu, sangat tergantung pada daya upaya persuasif untuk melembagakan ketentuan-ketentuan hukum tertentu dalam masyarakat. Undang-undang ketenagakerjaan mengakomodasi kepentingan pekerja melalui serikat pekerja yang dapat dituangkan dalam perjanjian kerja bersama (PKB). Oleh karena itu para pekerja seharusnya menyadari bahwa ada ruang yang diberikan oleh UU untuk mengubah, atau melakukan Revolusi Mental dalam dirinya bahwa pekerja, seharusnya berjuang untuk kesejahteraan kemanusiaan, dan keadilan.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi yang tidak hanya berhubungan dengan kepentingan tenaga kerja yang akan, sedang dan telah melakukan hubungan kerja, tetapi bagaimana caranya agar semua orang



## SEMINAR NASIONAL

“Revolusi Mental dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial dalam Menghadapi MEA 2015”

Kerjasama: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar dan Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Indonesia  
Hotel Singgasana, Makassar, 28-29 Nopember 2015

mendapatkan pekerjaan dan kelayakan kehidupan bagi kemanusiaan, seperti diamanatkan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang intinya menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa adanya diskriminatif dalam pelaksanaan hubungan kerja. Hak untuk bekerja (*the right to work*) dan hak-hak dalam pekerjaan (*the rights in work*) bukan hanya sebagai hak sosial ekonomi, melainkan juga merupakan hak-hak manusia yang fundamental (*fundamental human rights*). Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi dan melindungi warga negara agar dapat memperoleh penghasilan dengan standar penghidupan yang layak, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidupnya secara wajar atas dasar harkat dan martabat kemanusiaan. (Jurnal Ilmu hukum Syiar Hukum Web.http:// hukum Unisba ac.id/syiar Islam)

Oleh karena itu, dalam memberikan perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan perlu perencanaan matang untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut yang salah satunya ditujukan tenaga kerja perempuan yang karena ketidakmampuannya dalam kenyataan bentuk-bentuk eksploitasi, kekerasan, diskriminasi, baik yang dirasakan secara nyata maupun secara tersembunyi terhadapnya. Ketidakmampuan tersebut dalam kenyataannya ada yang dimanfaatkan oleh sebagian orang untuk melakukan pekerjaan yang tidak selayaknya harus dilakukan oleh perempuan.

Dengan demikian bahwa untuk membangun kesadaran hukum dan hak-hak hukum tenaga kerja/pekerja perempuan dalam bidang ketenagakerjaan, harus dimaknai bahwa kesadaran hukum bukan hanya para tenaga kerja/pekerja sadar akan hak-hak hukum (hak-hak normatifnya) menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pekerja, akan tetapi, pengusaha dan pemerintah secara bersama-sama membangun kesadaran akan masing-masing tugas dan kewajibannya yang dilandasi dengan hubungan yang harmonis sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan UUD NRI tahun 1945.

### DAFTAR PUSTAKA

- \_\_\_\_\_ 2015, Asean Dework Dekade.. Indonesia: Tren Sosial dan Ketenagakerjaan Agustus 2014 International Labour Organization
- \_\_\_\_\_ 2007 .Artikel Hukum, *Hak Asasi Perempuan, Instrumen Hukum untuk mewujudkan Keadilan Jeder*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- \_\_\_\_\_ Piramida .Jurnal Kependudukan dan pengembangan sumber daya manusia. Volume X.1:1.7 ISSN1907.3275
- \_\_\_\_\_ 2011, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, Edisi lengkap CV. Nuansa Aulia Bandung*
- Achmad Ali, 2009. *Menguak Teori Hukum (Legal Theory dan Teori Peradilan (judicialprudence)*. Kencana Prenda Media Group Jakarta.
- Adrian Sutedi, 2009. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, Jakarta
- Agnes Widanti, 2005. *Hukum Berkeadilan Jender*. Buku Kompas, Jakarta.
- Agusmida, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori*, PT. Ghalia Indonesia.



## SEMINAR NASIONAL

“Revolusi Mental dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial dalam Menghadapi MEA 2015”

Kerjasama: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar dan Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Indonesia  
Hotel Singgasana, Makassar, 28-29 Nopember 2015

- Hasanah, 2010. Pendidikan Karakter di Sekolah Menengah Kejuruan dengan Pendekatan Contextual Teaching Learning. Makalah Seminar Nasional. Yogyakarta: Jurusan PT Boga Busana FT UNY.
- Mugni Sn. Revolusi Mental dan pengurangan jam kerja perempuan diakses [file:///C:/Document revolusi-mental-pengurangan-jam-kerja.html](file:///C:/Document%20revolusi-mental-pengurangan-jam-kerja.html)
- Radisman F.S Sumbayak, 1995 Beberapa pemikiran kearah penegakan hukum. Penerbit Ind-Hill
- Satya Arinanto dan Ninuk Triyanti, 2009. Memahami Hukum, Dari Konstruksi sampai Implementasi Rajawali pers. PT Raja Grafindo Persada
- Sudikno Mertokusumo, 2008. Meningkatkan kesadaran Hukum Masyarakat.
- Sulistyowati Irianto 2008. Perempuan dan Hukum. Yayasan Obor Indonesia.
- Sri warjianti. 1998 Hukum Ketenagakerjaan keselamatan kerja perlindungan upah pekerja wanita Tarsito Bandung.
- 2 Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2 Undang-undang Republik Indonesia. Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan peraturan perundang-undangan
- 2 Undang-undang Republik Indonesia. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/Serikat Buruh.
- 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya)