

# PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK TENAGA KERJA WANITA DI PT. BEKA ENGINEERING PANGKALAN KERINCI

Oleh : *BILL CLINTON*

**Pembimbing I** : Rika Lestari, SH., MHum  
**Pembimbing II** : Riska Fitriani, SH., MH  
**Alamat** : Jalan Kembang Harapan II Nomor 7  
Pekanbaru.  
**Email** : bill\_cl@ymail.com

## ABSTRACT

*Women workers are given privilege of rights over men because women are undergoing reproductive functions that are not owned by men. Menstruation, pregnancy, childbirth, abortion and breast-feeding are the nature of women that have been given by God Almighty. Therefore, special protection to women are needed , so that the productivity in the workplace and at home is spirited. But in reality at PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci, the rights of women workers are still being ignored by the company. The objective of this thesis was to find out; First ,The legal protection of the rights of women workers, second, The factors inhibiting the legal protection of the rights of women workers.*

*This research was juridical sociological that used the correlation between law and society. This research was conducted at PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci, the population and sample of this research was whole side regarding to the issues in this study, the data were primary, secondary , and tertiary data. The techniques of collection data were interviews, research library, and questionnaires.*

*There were two main things that can be concluded . First, the legal protection of woman workers at PT Beka engineering pangkalan kerinci is still not running well, such the right of freight shuttle, properly bathroom facilities/ wc, nutritious foods and drinks, maternity leave, menstrual leave, decent wage. It started because of the wowedn workers themselves didn't know their rights. It affected they didn't get the right they should get because they were ignore by their company. Second, the obstacles to granting the rights of women workers of PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci are the lack of budget funds to fulfill the rights, the company's lack awareness, company's habit, the motivation of income, the lack of supervision and socialization of labor offices and transmigration, the lack of sanctions' enforcement as well as the lack of workers' knowledge themselves about the rights that should be obtained.*

**Keywords:** *protection of rights - female worker - PT.Beka Engineering*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Cukup banyak ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan bagi pekerja perempuan, baik dalam konvensi internasional maupun peraturan perundang-undangan di Indonesia, yaitu antara lain:<sup>1</sup>

1. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 (CEDAW);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;

Di masa sekarang ini wanita ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara ikut bekerja baik di pabrik, industri-industri atau tempat lain tanpa memperhatikan hak-haknya. Hal tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan penghasilan karena tuntutan ekonomi keluarga. Sadar akan hal tersebut, peranan wanita Indonesia telah memperlihatkan dan meningkatkan keikutsertaannya dalam pembangunan nasional sebagai pekerja wanita.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 224/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara Pukul 23.00 s/d 07.00. Tanggung jawab yang berkaitan dengan perlindungan ini dibebankan kepada pengusaha. Konkritnya pengusaha diwajibkan :

1. Menyediakan angkutan antar jemput untuk pekerja perempuan yang bekerja dan pulang Pukul 23.00 s/d 05.00;
2. Pengusaha juga diwajibkan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja untuk memastikan bahwa pekerja perempuan aman dari kemungkinan perbuatan asusila ditempat kerja;
3. Fasilitas tempat kerja harus didukung oleh kamar mandi/WC dan penerangan yang layak;
4. Untuk menjaga kondisi kesehatan agar pekerja perempuan harus dalam kondisi prima, pengusaha diwajibkan memberikan makanan dan minuman yang bergizi sekurang-kurangnya 1.400 kalori; Dibeberapa Pasal didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja wanita yang tertuang dalam Pasal 81 Ayat (1), dan (2) yaitu:
  1. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid;
  2. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Editus Adisu & Lebertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, VisiMedia, Tangerang, 2007, hlm. 5.

---

<sup>2</sup> Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Menurut Pasal 82 Ayat (1), dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

1. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;
2. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kadungan atau bidan;<sup>3</sup>

Adapun hak pekerja.buruh perempuan yang belum terpenuhi atau sebagian saja yang telah terpenuhi adalah sebagai berikut : Perusahaan tidak menyediakan kendaraan antar jemput pada pekerja/buruh perempuan yang bekerja hingga malam hari, perusahaan tidak memberikan makanan dan minuman yang bergizi sekurang-kurangnya 1.400 kalori pada pekerja/buruh perempuan yang bekerja hingga malam hari, perusahaan tidak memberikan hak cuti haid melainkan hanya menyediakan ruangan khusus untuk pekerja/buruh perempuan yang merasakan sakit pada masa haidnya, perusahaan hanya memberikan hak cuti hamil / melahirkan selama satu bulan sebelum saatnya melahirkan dan satu bulan sesudah saatnya melahirkan, perusahaan hanya memberikan upah cuti satu bulan saja kepada pekerja/buruh perempuan yang mengajukan hak cuti hamil / melahirkan.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap tenaga kerja wanita

pangkalan kerinci. Disini penulis mengambil judul **"Perlindungan Hak Tenaga Kerja Wanita DI PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci"**.

## **B. Rumusan Masalah**

Untuk memudahkan penelitian, maka penulis menitikberatkan beberapa pokok permasalahan yaitu:

1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak cuti tenaga kerja wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci?
2. Apakah yang menjadi faktor-faktor penghambat perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a) Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci.
- b) Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoretis maupun secara praktis, yaitu sebagai berikut :

- a) Kegunaan secara teoritis
  - 1) Bagi Penulis
  - 2) Bagi Akademis
- b) Kegunaan secara praktis
  - 1) Bagi Perusahaan
  - 2) Bagi Tenaga Kerja Wanita

## **D. Kerangka Teori**

### **1. Teori Perlindungan Hukum**

Menurut Fitzgerald, Teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan

---

<sup>3</sup> Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak.<sup>4</sup> Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.<sup>5</sup>

## 2. Teori Perjanjian Kerja

Pasal 1601a KUHPerdato memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Dalam hal ini kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja. Di dalam pengertian perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena para pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja dibawah perintah orang lain, yaitu pengusaha.

Sedangkan pengertian perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat

syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perlu diketahui terlebih dahulu bahwa ketentuan perjanjian kerja yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan bagian dari hubungan kerja atau Ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian, karena ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap.<sup>6</sup> Artinya ketentuan perjanjian kerja tidak dapat tidak diikuti, yaitu ketentuan perjanjian kerja dalam hukum Ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati atau diikuti.<sup>7</sup>

## E. Kerangka Konseptual

1. Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum, tentang apa - apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum;<sup>8</sup>
2. Hukum adalah peraturan atau norma-norma yang dibuat oleh pengusaha atau adat yang berlaku untuk mengatur pergaulan hidup dalam masyarakat;<sup>9</sup>
3. Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat;<sup>10</sup>
4. Pekerja wanita adalah sebutan bagi wanita warga negara Indonesia yang berada dalam

<sup>6</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta: 2011, hlm. 51.

<sup>7</sup> *Ibid*. hlm. 51.

<sup>8</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Penerbit Sumur Bandung, Bandung, 1983, hlm. 20.

<sup>9</sup> Alaidin Koto, *Filsafat Hukum Islam*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 20.

<sup>10</sup> Sendju H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan pertama, Rineka Cipta, Jakarta, 1990, hlm. 3.

<sup>4</sup> Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 53.

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 69.

hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah;<sup>11</sup>

5. Hak adalah milik; kepunyaan; kewenangan; atau kekuasaan berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang);<sup>12</sup>

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini digolongkan dalam jenis penelitian hukum sosiologis.

### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan di PT. Beka Engineering yang beralamat Jalan Maha Raja 148 A Lintas Timur, Pangkalan Kerinci.

### 3. Populasi dan Sampel

- a. Populasi
- b. Sampel

### 4. Sumber Data

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder

### 5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara (*interview*)
- b. Kajian kepustakaan
- c. Kuesioner (*questioner*)

## G. Analisa Data

Data-data yang terkumpul akan dianalisa secara kualitatif

## II. Tinjauan Pustaka

### A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

#### A. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan adalah hal atau perbuatan yang melindungi.<sup>13</sup> Menurut R. Soerono SH hukum adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan bermasyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai sifat memaksa dan menjatuhkan sanksi hukuman bagi yang melanggarnya.<sup>14</sup> Perlindungan hukum sendiri adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum tersebut.<sup>15</sup>

### B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh

Menurut Sendjun Manulang, SH.,MH Tenaga kerja memiliki peran penting bagi pembangunan, sehingga sudah wajar jika diadakan perlindungan hukum bagi pekerja melalui perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraannya.<sup>16</sup> Sedangkan menurut Imam Soepomo perlindungan pekerja dalam arti kata sempit adalah penjaagaan yang layak untuk kemanusiaan yang mana ditujukan tidak hanya

<sup>11</sup>

<http://blossomofmandar.blogspot.com/2011/12/faktor-minat-tenaga-kerja-wanita-ke.html>

<sup>12</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Cetakan IX, Balai Pustaka Jakarta, 1988, hlm. 571.

<sup>13</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan-Balai Pustaka, Edisi Ketiga, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2001, hlm. 674.

<sup>14</sup> Ahmad Kamil dan H.M Fauzan, *Hukum Perlindungan dan Pengangkatan Anak di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 11.

<sup>15</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perjanjian Kerja*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, Cet II, 1987, hlm. 9.

<sup>16</sup> Shinta Kumala Sari, "perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di CV. Shofa Marwah", *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011, hlm. 13.

untuk majikan/pengusaha tapi juga kepada pekerja itu sendiri.<sup>17</sup>

### C. Dasar Hukum Perlindungan Bagi Pekerja Perempuan dalam Hubungan Kerja

Pemenuhan hak-hak pekerja berimplikasi terhadap perlindungan tenaga kerja. Menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi

tiga macam<sup>18</sup>, yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis.
- b. Perlindungan sosial.
- c. Perlindungan teknis.

### B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

#### 1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*.<sup>19</sup> Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdata adalah "suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih". Menurut seorang pakar Hukum Perburuhan Indonesia yaitu Bapak Prof. R. Iman Soepomo yang dikutip oleh Djumadi perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>20</sup>

#### 2. Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau terciptanya setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.<sup>21</sup> Pihak-pihak dalam perjanjian kerja terdiri menjadi:<sup>22</sup>

- a) Pekerja /buruh;
- b) Pengusaha/pemberi kerja;
- c) Serikat pekerja/serikat buruh;
- d) Organisasi pengusaha; dan
- e) Pemerintah/pengusaha.

### III. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum PT. Beka Engineering

1. Sejarah PT. Beka Engineering<sup>23</sup>  
PT. Beka Engineering (PT. Beka) adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor dan Engineering yang berpusat di Jl. Maha Raja Indra 148 A, Lintas Timur, Pangkalan Kerinci yang di didirikan pada tanggal 17 Februari 2005 berdasarkan Akta Pendirian Nomor 52 yang dibuat dihadapan Notaris Ardi,S,H. dan telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasarkan surat keputusan tanggal 12 April 2004 Nomor : AHU-22. AH.02.02 Tahun 2004 dan telah mengalami beberapa kali perubahan Anggaran Dasar.

#### 2. Bidang Usaha

Menyelenggarakan semua kegiatan perencanaan dan pekerjaan konstruksi pembangunan serta pelayanan inspeksi terhadap proyek-proyek konstruksi pembangunan, meliputi :

Jasa antara lain :

- a) Survey dan fesebility studies

<sup>17</sup> *Ibid*

<sup>18</sup> Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 61.

<sup>19</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm. 33.

<sup>20</sup> *Ibid*.

<sup>21</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 63.

<sup>22</sup> *Ibid*

<sup>23</sup> data arsip PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci

- b) Planning
  - c) Design dan Engineering
  - d) Project / construction management services
3. Perencanaan, pembangunan, pengembangan dan pemeliharaan
- a) Perumahan terutama guna membantu program pemerintah dalam pengadaan rumah-rumah bagi masyarakat dan memasarkannya.
  - b) Gedung-gedung pertokoan, bangunan pabrik-pabrik dan lain sebagainya
  - c) Pelabuhan laut, dermaga-dermaga penahan gelombang laut, maupun landasan pesawat terbang.<sup>24</sup>
4. Penyediaan Peralatan Penyewaan, pemeliharaan dan perbaikan alat-alat konstruksi
5. Pekerjaan umum  
Penyiapan lahan, pematang tanah, pertamanan, pekerjaan-pekerjaan penggalian, pengurungan, pemasangan pipa-pipa/tangki-tangki serta pengeboran air tanah.
6. Visi Menjadi perusahaan Engineering dan konstruksi yang unggul dan terpercaya
7. Misi
- a) Mewujudkan impian konsumen terhadap produk dan jasa konstruksi berkualitas melalui keunggulan inovasi, system manajemen dan sumberdaya manusia.
  - b) Mengupayakan tingkat pengembalian yang optimal dan berkesinambungan bagi pemegang saham dan mitra strategis dengan pengembangan produk dan jasa,

8. Nilai-Nilai
- a) Dipercaya oleh konsumen dan mitra;
  - b) Kebersamaan antara pengurus perusahaan, karyawan dan mitra strategis berdasarkan kepada sinergi;
  - c) Tanggap dalam mengantisipasi perubahan dinamika usaha, mengidentifikasi personal dan mencegah timbulnya masalah, serta kreatif;
  - d) Unggul dengan berpegang pada profesionalisme, tahan uji dan kreativitas dalam upaya meningkatkan kualitas produk dan layanan melalui pengembangan design;
  - e) Kepuasan pelanggan menjadi tujuan utama dengan tetap memperhatikan etika bisnis dan mengacu kepada ketepatan waktu, mutu produk, biaya, pelestarian lingkungan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).<sup>25</sup>

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### A. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita DI PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci

###### 1. Perlindungan Pekerja/buruh Perempuan yang bekerja pada malam hari

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 224/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara Pukul 23.00 s/d 07.00. Tanggung jawab yang berkaitan dengan perlindungan ini dibebankan kepada

<sup>24</sup> ibid

<sup>25</sup> ibid

pengusaha. Konkritnya pengusaha diwajibkan :

- a) Menyediakan angkutan antar jemput untuk pekerja perempuan yang bekerja dan pulang Pukul 23.00 s/d 05.00;

Berdasarkan Kep. 224/Men/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 yang berbunyi “pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 dengan 05.00.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari responden yang bekerja pada malam hari berangkat dan pulang kerja menggunakan kendaraan pribadi, dengan kata lain tidak adanya angkutan bagi pekerja yang disediakan oleh pihak PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci. Staff akuntan yang bekerja hingga malam hari, beberapa hari setiap akhir bulannya bekerja hingga jam 00.00 WIB. Namun di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diberikan pengucualian mengenai pekerja yang dipekerjakan melebihi jam kerja yang diterangkan dalam Pasal 77 Ayat (2) huruf a dan b sebagaimana yang tertera dalam pasal 78 Ayat (1) huruf a dan b yang berbunyi “pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 Ayat (2) harus memenuhi syarat ada persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan.”<sup>26</sup>

- b) Pengusaha juga diwajibkan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja untuk memastikan bahwa pekerja perempuan aman dari kemungkinan perbuatan asusila ditempat kerja;

Pentingnya petugas keamanan di tempat kerja yakni untuk menjamin agar pekerja tetap merasa aman selama bekerja apalagi bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari untuk menghindari terjadinya asusila di tempat ia bekerja

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari responden mengenai perlindungan kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, pengusaha dalam hal ini pihak PT. Beka Engineering telah menyediakan petugas keamanan untuk menjaga keamanan pekerja selama di tempat kerja petugas keamanan yang disediakan berjumlah 2 orang. Dalam hal ini PT. Beka Engineering sudah memberikan perlindungan dalam hal penyediaan petugas keamanan bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari.

- c) Fasilitas tempat kerja harus didukung oleh kamar mandi/WC dan penerangan yang layak;

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari responden yang bekerja di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci, fasilitas kamar mandi/wc yang disediakan oleh perusahaan digunakan bersama – sama antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki. Seharusnya kamar mandi/wc yang disediakan tidak jauh dari ruangan kerja dengan kata lain setiap ruangan disediakan kamar mandi/wc dan harus dipisahkan antara laki-laki dan perempuan. Keselamatan dan keamanan

---

<sup>26</sup> Pasal 78 Ayat (1) huruf a Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

pekerja seharusnya menjadi tanggung jawab penuh dari pihak pemberi kerja, termasuk mengenai keselamatan pekerja khususnya bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari

Namun pada kenyataannya di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci sudah menyediakan kamar mandi/wc di tempat kerja akan tetapi kamar mandi/wc yang ada tidak di pisahkan antar pekerja/buruh perempuan dan laki – laki atau dengan kata lain hanya disediakan 1 kamar mandi/wc bagi pekerja/buruh setiap tingkatnya dan juga terletak di sudut ruangan. Hal ini dapat berisiko kemungkinan terjadinya tindakan asusila terhadap pekerja/buruh perempuan terutama pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari.

- d) Untuk menjaga kondisi kesehatan agar pekerja perempuan harus dalam kondisi prima, pengusaha diwajibkan memberikan makanan dan minuman yang bergizi sekurang-kurangnya 1.400 kalori;

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan sebagian besar hak-hak pekerja/buruh perempuan dalam hal ini staff akuntan masih ada yang tidak terpenuhi. Dimana pada saat pekerja/buruh tersebut di terima bekerja di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci, pihak perusahaan tidak mencantumkan hak pekerja/buruh perempuan yang bekerja hingga larut malam sebagaimana yang telah ditetapkan di dalam Undang-Undang

Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan lainnya yang mengatur tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Manajer PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci beliau membenarkan tidak adanya pemberian makanan atau minuman yang bergizi pada pekerja/buruh perempuan yang bekerja hingga malam hari, beliau beralasan tidak adanya anggaran dari perusahaan untuk memberikan makanan atau minuman yang bergizi pada pekerja/buruh perempuan yang bekerja hingga malam hari dan juga beliau juga beralasan pekerja/buruh perempuan yang bekerja hingga malam hari hanya bekerja beberapa hari setiap akhir bulan.<sup>27</sup> Jika dikaitkan dengan teori perlindungan hukum, Menurut Sendjun Manulang, SH.,MH Tenaga kerja memiliki peran penting bagi pembangunan, sehingga sudah wajar jika diadakan perlindungan hukum bagi pekerja melalui perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraannya.<sup>28</sup>

## **2. Perlindungan Hak Cuti Hamil / Melahirkan**

Hasil wawancara penulis dengan manajer PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci dari awal berdirinya Perusahaan ini hingga sekarang 2016 mengenai pelaksanaan cuti, dimana dalam pelaksanaannya pihak perusahaan selalu memberikan cuti hamil / melahirkan yang diajukan oleh tenaga kerja/buruh wanita PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci

---

<sup>27</sup> Wawancara dengan Bapak Dazlan Silitonga Manajer PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci, Hari Rabu tanggal 6 Januari 2016. Betempatan di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci.

<sup>28</sup> Shinta Kumala Sari, *Loc Cit.*

tentunya sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)<sup>29</sup>.

Berdasarkan Hasil wawancara penulis dengan salah seorang pekerja/buruh wanita PT. Beka Engineering NN yang pernah mengajukan cuti hamil. NN mulai bekerja di PT. Beka Engineering pada tahun 2008 mulai bekerja dan pada tahun 2009 mengajukan cuti hamil / melahirkan. Pihak PT. Beka Engineering memberikan cuti kepadanya selama satu bulan sebelum saatnya melahirkan dan satu bulan sesudah saatnya melahirkan. Selain mendapatkan cuti hamil / melahirkan NN juga mendapatkan satu bulan gaji selama menjalankan cuti hamil / melahirkan.<sup>30</sup>

Namun dalam praktiknya PT. Beka Engineerring hanya memberikan pekerja/buruh perempuan cuti hamil / melahirkan selama satu bulan sebelum saatnya melahirkan dan satu bulan sesudah melahirkan. Dalam praktiknya pekerja/buruh perempuan PT. Beka Engineering tidak ada yang mengalami keguguran.

Jadi berdasarkan ketentuan diatas PT. Beka Engineering tidak memenuhi ketentuan Pasal 54 UUK yaitu “Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) Huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Dan melanggar Pasal 1320 KUHPerdara yang mana merupakan syarat-syarat yang

diperlukan untuk sahnya suatu perjanjian yaitu “Suatu sebab yang halal”.

### 3. Pelanggaran Hak cuti Haid

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pekerja/buruh perempuan PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci menyatakan bahwa pihak PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci tidak ada memerikan izin cuti haid kepada pekerja/buruh perempuan.<sup>31</sup> Ketika pekerja/buruh perempuan merasakan sakit pada masa haidnya, pekerja/buruh perempuan hanya diperbolehkan istirahat diruangan atas perusahaan dan diruangan tersebut juga tersedia obat penghilang rasa nyeri.<sup>32</sup>

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu pekerja/buruh perempuan PT. Beka Engineering mengatakan tidak mengetahui aturan dalam peraturan perundang-undangan mengenai cuti haid tersebut,<sup>33</sup> berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat di lihat kurangnya pengetahuan pekerja/buruh terhadap hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja/buruh di dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Manajer PT. Beka Engineering Pangkalan kerinci membenarkan mengenai ruangan khusus dan obat penghilang rasa nyeri yang disediakan perusahaan, beliau mengatakan biasanya

---

<sup>29</sup> Wawancara dengan *Bapak Dazlan Silitonga Manajer PT. Beka Engineering Pangkalan kerinci*, Hari Rabu 6 Januari 2016 Bertempat di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci.

<sup>30</sup> Wawancara dengan NN pekerja/buruh perempuan PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci. Hari Rabu 6 Januari 2016, Bertempat di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci.

---

<sup>31</sup> Wawancara dengan NN pekerja/buruh perempuan PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci. Hari Rabu 6 Januari 2016, Bertempat di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci

<sup>32</sup> Wawancara dengan NN pekerja/buruh perempuan PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci. Hari Rabu 6 Januari 2016, Bertempat di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci.

<sup>33</sup> Wawancara dengan NN pekerja/buruh perempuan PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci. Hari Rabu 6 Januari 2016, Bertempat di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci.

pekerja/buruh perempuan pada masa haidnya ada yang merasakan sakit dan ada juga yang tidak merasakan sakit, pihak perusahaan takut hal tersebut menjadi alasan pekerja/buruh perempuan untuk tidak masuk kerja atau untuk mendapatkan cuti setiap bulannya,<sup>34</sup> beliau juga mengatakan tidak adanya hak cuti yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan dikarenakan didalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak ada memuat mengenai hak cuti haid, pekerja/buruh perempuan juga menyetujui sebelum ditandatanganinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut.

## **B. Faktor-faktor Penghambat Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci.**

Adapun yang menjadi faktor-faktor penghambat dalam perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci antara lain sebagai berikut.

### **1) Faktor Internal**

Faktor Internal merupakan faktor yang berasal dari PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci dan, antara lain seperti :

#### **a) Minimnya Anggaran Dana Untuk Pemenuhan Hak**

Berdasarkan wawancara penulis dengan Manajer PT. Beka Engineering Dana yang tersedia tergantung pada omset atau pendapatan yang didapat oleh perusahaan, juga anggaran perusahaan lebih berfokus kepada dana oprasional dan dalam hal ini pihak perusahaan juga sudah

memberitahukan sebelumnya kepada pihak pekerja/buruh sebelum pekerja/buruh menandatangani kontrak kerja.<sup>35</sup>

Dalam hal ini anggaran pendapatan perusahaan diutamakan untuk gaji pekerja dan oprasional, PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci hanya memberikan gaji satu bulan selama menjalankan hak cuti hamil/melahirkan. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang baru berdiri belum mapan sehingga belum bisa memenuhi kebutuhan hak pekerja/buruh perempuan.<sup>36</sup>

#### **b) Kurangnya kesadaran PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci dalam pemberian hak tenaga kerja wanita.**

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Manajer PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci mengenai kesadaran perusahaan mengenai hak-hak pekerja/buruh yang diperoleh pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada perusahaan tersebut, mereka menganggap bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut merupakan Undang-Undang bagi para pihak yaitu antara pihak perusahaan dan pihak pekerja/buruh, hal ini didasari dengan azas perjanjian yaitu *Pacta Sunservanda*. dan juga beliau mengatakan isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah ada sebelum dia

---

<sup>34</sup> Wawancara dengan Bapak Dazlan Silitonga Manajer PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci, Hari rabu 6 Januari 2016, Bertempat di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci.

---

<sup>35</sup> Wawancara dengan Bapak Dazlan Silitonga Manajer PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci, Hari rabu 6 Januari 2016, Bertempatan di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci.

<sup>36</sup> Wawancara dengan Bapak Dazlan Silitonga Manajer PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci, Hari rabu 6 Januari 2016, Bertempatan di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci.

bekerja dan beliau hanya mengikuti aturan perusahaan.<sup>37</sup>

Hal ini dikaitkan dengan pendapat Soerjono Soekanto yaitu dalam melaksanakan penegakan hukum, ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu salah satunya faktor penegakan hukum,<sup>38</sup> yakni pihak-pihak yang membentuk maupun yang menerapkan hukum dalam hal ini yaitu PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci.

c) Kurangnya Kinerja Pekerja/buruh Perusahaan

PT. Beka Engineering adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi, sehingga memerlukan tenaga kerja yang siap pakai untuk melaksanakan tugas setiap harinya. Izin cuti hamil / melahirkan selama 60 (enam puluh) hari dapat mengakibatkan keterlambatan laporan pekerjaan pada satu bagian sehingga berdampak pada keterlambatan pekerjaan, dikarenakan bagian-bagian pekerjaan di dalam perusahaan tersebut saling berhubungan satu sama lainnya. Hal tersebut menjadi faktor penghambat perusahaan tidak dapat melaksanakan ketentuan standar menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>39</sup>

d) Faktor Masyarakat

Sulitnya mencari pekerjaan dan minimnya lapangan pekerjaan untuk saat ini dan pekerja/buruh perempuan tidak menyadari

bahaya yang mereka timbulkan dari perbuatan yang mungkin akan berdampak negatif terhadap pekerja/buruh perempuan yang belum tentu mempunyai ketahanan tubuh yang sama dibanding keselamatan maupun kesehatan pekerja/buruh perempuan dalam keadaan yang justru tidak produktif.

Padahal maksud adanya instrumen berupa Undang-Undang dalam memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh perempuan adalah untuk meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja dan kualitas lingkungan kerja. Hal ini diperkuat dengan pendapat Soerjono Soekanto yaitu salah satu faktor penghambat penegak hukum yakni masyarakat itu sendiri kurangnya kesadaran masyarakat dalam hal hak-hak cuti yang seharusnya mereka peroleh.

## 2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor penghambat yang berasal dari pihak Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Pangkalan Kerinci. Adapun yang menjadi hambatan yaitu:

a) Kurangnya Pengawasan dan Sosialisasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.<sup>40</sup> Disamping itu melalui pengawasan Pasal 178 ayat 1 UUK menyatakan "Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas

---

<sup>37</sup> Wawancara dengan Bapak Dazlan Silitonga Manajer PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci, Hari rabu 6 Januari 2016, Bertempatan di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci.

<sup>38</sup> ibid

<sup>39</sup> Wawancara dengan Bapak Dazlan Silitonga Manajer PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci, Hari rabu 6 Januari 2016, Bertempatan di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci.

---

<sup>40</sup> R. Soedarmoko, *Op.Cit*, hlm. 76.

dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota". Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan sebagai pengawas dan perlindungan ketenagakerjaan.

Hal ini diperkuat dengan pendapat Soerjono Soekanto yaitu salah satu faktor penghambat penegak hukum yakni pihak - pihak yang membentuk maupun yang menerapkan hukum dalam hal ini yaitu pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang kurang melaksanakan pengawasan.

b) Tidak adanya penegasan sanksi

Tidak adanya ketegasan sanksi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci dalam hal membuat isi perjanjian yang bertentangan dengan peraturan Perundang-undangan ataupun tidak memberikan hak cuti haid dan hanya memberikan ruangan khusus kepada pekerja/buruh perempuan yang merasakan sakit pada masa haid.

Sanksi yang diatur dalam dari Pasal 183 sampai Pasal 190 UUK antara lain:

1) Ketentuan pidana

Sanksi pidana berupa Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

2) Ketentuan administratif

Teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran,

penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pencabutan ijin.

Menurut Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menyatakan bahwa:

1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00. (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Berdasarkan hal di atas terlihat hambatan yang dihadapi oleh PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci dalam perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan sebagai pekerja/buruh di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci antara lain terdiri dari faktor internal dan eksternal

**3) Solusi bagi pengusaha dan pekerja/buruh perempuan**

1) Dalam hal anggaran untuk perlindungan hak Seharusnya pihak PT. Beka Engineering memberikan atau menyediakan anggaran bagi pekerja/buruh perempuan dalam hal tunjangan cuti terutama cuti hamil / melahirkan.dan juga dalam hal pemberian makanan

bergizi pada pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari.

- 2) Dalam hal pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Seharusnya pihak PT. Beka Engineering sebelum membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ada baiknya mempelajari dahulu mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam pembuatan perjanjian kerja agar tidak membuat perjanjian yang bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku.
- 3) Dalam kurangnya kinerja perusahaan Seharusnya pihak PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci tidak mengabaikan hak-hak pekerja/buruh terutama pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari demi menjaga kinerja pekerja/buruh perusahaan dan pendapatan atau omset perusahaan karena dengan memberikan kesejahteraan dan kesehatan pekerja/buruh perempuan dengan baik dapat memberikan atau menjaga kinerja pekerja/buruh perempuan agar tidak sakit dan apabila pekerja/buruh perempuan sakit dapat menurunkan kinerja dari pekerja/buruh tersebut.
- 4) Bagi pekerja/buruh perempuan Pekerja membentuk serikat pekerja untuk membela hak-hak dari pekerja. Pekerja diharapkan untuk meningkatkan pengetahuannya di bidang hukum yakni dengan mengikuti seminar-seminar hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, sehingga tidak ada lagi pekerja yang tidak tahu tentang hak-hak yang seharusnya di peroleh selama bekerja. dan untuk pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari untuk membawa makanan atau bekal

sendiri dari rumah guna menjaga kesehatan.

## V. PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan dan analisis mengenai permasalahan yang diteliti penulis tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci belum terpenuhi secara maksimal. Hal ini dapat terlihat dari tidak terpenuhi sebagian hak pekerja/buruh perempuan. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan yang berkerja hingga malam hari diantaranya tidak terpenuhinya hak untuk mendapatkan angkutan antar jemput, kurangnya kamar mandi/wc yang disediakan, pemenuhan hak pekerja/buruh mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi belum terpenuhi, perlindungan terhadap pemberian hak cuti hamil / melahirkan yang hanya diberikan selama 1 (satu) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1 (satu) bulan sesudah melahirkan, perlindungan terhadap hak cuti haid yang ketika merasakan sakit pada masa haid hanya diberikan waktu istirahat di ruangan yang telah disediakan dan tidak diberikan cuti, dan perlindungan terhadap upah yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan yang mengajukan hak cuti hamil / melahirkan yang hanya diberikan kepada pekerja/buruh perempuan yang mengajukan cuti hamil / melahirkan 1 (satu) bulan gaji.

## B. Saran

Berkenaan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meminimalisir hambatan pada pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci disarankan Pekerja membentuk serikat pekerja untuk membela hak-hak dari pekerja. Pekerja diharapkan untuk meningkatkan pengetahuannya di bidang hukum.
2. Diharapkan kepada pekerja supaya mengadukan kepada dinas Ketenagakerjaan apabila hak-haknya yang tidak terpenuhi.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

Djumialdji, F.X, 2006, *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta.

H.M Fauzan dan Ahmad Kamil, 2008, *Hukum Perlindungan dan Pengangkatan Anak di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Husni, Lalu, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Jelani Libertus & Editus Adisu, 2007, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, VisiMedia, Tangerang.

Koto, Alaidin, 2014, *Filsafat Hukum Islam*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Khakim, Abdul *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Prodjodikoro, Wirjono, 1983, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Penerbit Sumur Bandung, Bandung.

Rusli, Hardijan, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Soepomo, Iman, 1983, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Hukum)*, Pradnya Paramita, Jakarta.

Subekti, 1984, *Aneka Perjanjian*, Penerbit Alumni Bandung, Bandung.

\_\_\_\_\_, 1987, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta.

Sunggono, Bambang, 2003, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta..

Sutedi, Adrian, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Sutrisno, Budi, dan H.Salim HS, *Hukum Investasi di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Soedjono, Wiwoho, 1987, *Hukum Perjanjian Kerja*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.

Wijayanti, Asri, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

### B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.