

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN
DI BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG PEMBANTU
AHMAD YANI PEKANBARU**

Oleh: Putri Maharany Ayu Hasibuan
Program Kekhususan : Hukum Perdata Bisnis
Pembimbing I: Dr. Maria Maya Lestari, SH., MSc., MH
Pembimbing II: Dr. Hengki Firmanda, SH., LLM
Alamat: Perum Kartama Raya Jl. Melur Blok J No. 36
Email / Telepon : putrimaharanyhs25@gmail.com / 081266198002

ABSTRACT

Protection of labor is a form of government interference in the field of labor aimed at realizing a fair labor. The Manpower Law became a legal umbrella for the protection of labor, even more so for female labor. Considering that there is a uniqueness possessed by women both in terms of physical, psychic, and biological, so that more special protection is given. Special protections are provided to the female workforce such as menstrual leave, maternity and maternity leave, and the right to breastfeed children. Legal protection of women's labor rights becomes an obligation for employers to do so. But in its implementation, the legal protection that should be provided by entrepreneurs is still not carried out perfectly, due to the presence of several obstacles for entrepreneurs. In this thesis, the researcher tried to examine how the implementation of legal protection for female workers at Bank Syariah Indonesia KCP Ahmad Yani Pekanbaru and addressed what obstacles the company experienced to provide full legal protection. The purpose of writing this thesis is to find out how the implementation of the provision of legal protection for female workers funds pa obstacles faced by companies to carry it out.

The research method used in this thesis is the sociological legal research method. This research is descriptive, that is, it defines and describes systematically, the facts and characteristics of objects that are precisely contextualized. The data sources used are primary, secondary, and tertiary data sources. The data collection technique used in the study in this study was to use the interview method and literature study.

Based on the results of the study, there are special rights of women's labor that have not been fully realized by the company, where there are obstacles stemming from internal company factors in providing legal protection guarantees for female workers.

Keywords : Legal Protection, Women's Labor Rights, Company Obligations

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang berlandaskan dan diatur oleh hukum. Pengaturan hukum di Indonesia diwujudkan melalui Undang-Undang, yang diberlakukan demi menegakkan hukum dan norma di masyarakat. Selain menegakkan hukum dan norma, Undang-Undang yang tercipta juga ditujukan untuk memberi perlindungan dan kepastian hukum kepada setiap hak individu. Hak individu yang dimaksud yakni Hak Asasi Manusia (HAM), dimana hak ini dijamin dalam Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan dasar negara Indonesia. Hukum dapat melindungi hak dan kewajiban setiap individu, sehingga dengan perlindungan hukum yang kokoh akan terwujud tujuan hukum secara umum, yaitu ketertiban, keamanan, ketentraman, kesejahteraan, kedamaian, kebenaran, dan keadilan.¹ Pelaksanaan hukum harus memberi manfaat dan kegunaan bagi masyarakat, jangan sampai hukum dilaksanakan menimbulkan keresahan di dalam masyarakat.²

Setiap warga negara Indonesia memiliki hak untuk mendapatkan kesejahteraan dalam hidupnya. Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang tertuang dalam alinea ke-4 menyebutkan bahwa negara Indonesia mempunyai tujuan untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebagaimana dalam ketentuan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa :³ “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.⁴

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan bukanlah suatu hal yang baru, maka dari itu peneliti menyadari sudah banyak penulis yang melakukan penelitian tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan. Namun, berdasarkan penelusuran kepustakaan yang dilakukan, peneliti tidak menemukan penelitian yang sama dengan tema dan pokok pembahasan yang diteliti. Adapun beberapa penelitian terdahulu, yaitu Rizka Febriyanti dengan judul Analisis Hukum Islam Tentang Undang-Undang Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja di Malam Hari (Studi Kasus di Konter Iman Jaya Jalan Teuku Cik Ditiro, Sumberejo, Kemiling Kota Bandar Lampung) yang membahas tentang analisis hukum islam terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja wanita pada malam hari.⁵ Chusnul Pratiwi Putri dengan judul Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Upaya Perlindungan Hukum Pada Pekerja Perempuan Oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten, yang membahas tentang bagaimana pelaksanaan pengawasan dan hambatan yang dihadapi dinas perindustrian dan tenaga kerja dalam rangka perlindungan tenaga kerja

¹ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm. 157.

² Hamzah Ba'agil, “Analisis Yuridis Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan”, *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Islam Malang, Vol. 26, No. 9 Agustus 2020, hlm. 1782.

³ Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

⁴ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. RinekaCipta, Jakarta, 1988, hlm. 19.

⁵ Rizka Febriyanti, “Analisis Hukum Islam Tentang Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja di Malam Hari (Studi Kasus di Konter Iman Jaya Jalan Teuku Cik Ditiro, Sumberejo, Kemiling Kota Bandar Lampung)”, *Skripsi*, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2021, hlm. 8.

perempuan.⁶ Dan yang terakhir, Woro Aisyah Estu Putri Ananto dengan judul *Perlindungan Hukum Terhadap Korban Perkosaan Tenaga Kerja Wanita Indonesia Di Luar Negeri*, yang membahas tentang bagaimana peran pemerintah Indonesia dalam melindungi warga negaranya yang menjadi korban perkosaan di luar negeri.⁷

Perlindungan terhadap tenaga kerja khususnya perempuan berarti kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak dari pekerja perempuan tersebut sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.⁸ Melihat masih adanya perusahaan yang mengabaikan peraturan-peraturan istimewa untuk perempuan ini, berdasarkan latar belakang di ataslah peneliti ingin mengkaji tentang perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dengan mengangkat judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN DI BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG PEMBANTU AHMAD YANI PEKANBARU.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan di Bank Syariah Indonesia khususnya di Kantor Cabang Pembantu Ahmad Yani Pekanbaru. Sehingga peneliti mengajukan

⁶ Chusnul Pratiwi Putri, “Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Upaya Perlindungan Hukum Pada Pekerja Perempuan Oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten”, *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2018, hlm. 9.

⁷ Woro Aisyah Estu Putri Ananto, “Perlindungan Hukum Terhadap Korban Perkosaan Tenaga Kerja Wanita Indonesia Di Luar Negeri”, *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2016, hlm. 7.

⁸ Ariestia Ayu Ananda, “Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Perempuan Oleh Perusahaan (Studi Terhadap Hak-Hak Perempuan Yang Bekerja Pada Apotek Di Kota Pekanbaru)”, *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Pekanbaru, 2015, hlm. 4.

beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ahmad Yani Pekanbaru ?
2. Apakah kendala dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ahmad Yani Pekanbaru?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ahmad Yani Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui kendala yang dialami dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ahmad Yani Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan secara teoritis adalah agar penelitian ini dapat dipergunakan sebagai salah satu referensi atau bahan untuk mengembangkan informasi tentang fokus penelitian yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan.
- b. Kegunaan secara praktis adalah agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa, perusahaan bank terkait, karyawan bank, masyarakat umum, pemerintah, dan dapat memberikan gambaran mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan..

D. Kerangka Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat *preventif* (pencegahan) maupun dalam bentuk

yang bersifat *repressif* (pemaksaan), baik secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.⁹ Hukum diciptakan sebagai sebuah sarana atau instrument untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum agar dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar.¹⁰ hukum bertujuan menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus pula bersendikan pada keadilan, yaitu asas dari masyarakat itu.

Perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia.¹¹

Membicarakan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja haruslah bermula dari pemahaman terhadap hubungan yang terjadi antara tenaga kerja dan pengusaha.¹² Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksud untuk menjamin dimaksud 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.

2. Konsep Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dalam perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang konduktif bagi pengembangan usaha.¹³

Abdul Khakim merumuskan pengertian Hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki yaitu:¹⁴

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.
3. Adanya orang bekerja pada orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja dan sebagainya.

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Adapun tujuan perburuhan di Indonesia adalah meningkatkan taraf hidup layak, syarat-syarat kerja, upah yang memuaskan, serta kesempatan kerja yang cukup

⁹ Maidin Gultom, *Perlindungan Hukum terhadap Anak dalam Sistem Peradilan Pidana Anak di Indonesia*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2010, hlm. 33.

¹⁰ Nurwati, “Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Serikat Pekerja”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, vol. I, No. 2 September 2006, hlm. 12.

¹¹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 38.

¹² Dodi Haryono, “Tinjauan Yuridis Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam UU NO. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi 1, No 1 Agustus 2010, hlm. 69-70.

¹³ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 2.

¹⁴ Gusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, USU press, Medan, 2010, hlm. 5.

memadai bagi tenaga kerja pada umumnya.¹⁵

E. Kerangka Konseptual

Untuk menghindari terjadinya kesalahan pengertian mengenai konsep hukum yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti memandang perlu untuk menjelaskan beberapa istilah yang terdapat dalam penulisan, yaitu :

1. Perlindungan Hukum adalah suatu upaya yang diberikan kepada subjek hukum tentang apa saja yang dapat dilakukan untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak-hak dari subjek hukum.¹⁶
2. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁷
3. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁸
4. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan yang didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan laba.¹⁹
5. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
6. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat

¹⁵ G. Kartosapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Dunia Aksara, Jakarta, hlm. 31.

¹⁶ Chainur Arrasjid, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2001, hlm. 17.

¹⁷ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 22.

¹⁸ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁹ Handri Rahardjo, *Hukum Perusahaan*, Pustaka Yustia, Jakarta, hlm. 5.

dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.²⁰

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum yang digunakan peneliti adalah jenis penelitian yuridis sosiologis. Penelitian hukum sosiologis atau empiris ini merupakan jenis penelitian yang ditinjau dari tujuan penelitian hukum. Penelitian hukum sosiologis atau empiris terdiri dari identifikasi hukum (tidak tertulis) dan penelitian terhadap efektivitas hukum.²¹

Maka diadakan wawancara dan kajian kepustakaan, sehingga penelitian inipun dinamakan penelitian sosiologis yaitu penelitian dengan meneliti data yang ada dilapangan dan pustaka yang berkenaan dengan pembahasan ini, data tersebut diambil dari wawancara dengan narasumber yang mengetahui pokok permasalahan yang diangkat. Selain itu juga menggunakan kajian kepustakaan dimana peneliti harus berperan aktif membaca literature-literature kepustakaan yang memiliki kolerasi dengan permasalahan yang sedang diteliti.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih adalah Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ahmad Yani Pekanbaru. Peneliti mengambil lokasi penelitian ini dikarenakan peneliti ingin mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ahmad Yani Pekanbaru.

3. Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

²⁰ Gatot Supramono, *Perbankan dan Masalah Kredit*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009, hlm. 45.

²¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum Cetakan ke-3*, UI-Press, Jakarta, 1986, hlm. 51.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari responden di lapangan, yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan responden dengan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya.

b. Data Sekunder

Selain menggunakan data primer, penelitian juga menggunakan data-data sekunder yaitu data yang memberikan penjelasan mengenai data primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan seterusnya.²² Adapun data tersebut antara lain :

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang mempunyai otoritas (*autoritatif*).²³

KUHPerdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, yaitu semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen yang tidak resmi. Publikasi tersebut terdiri atas : buku-buku yang membahas tentang permasalahan hukum seperti skripsi, tesis, disertasi hukum, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atau putusan hakim.²⁴

4. Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif yang

artinya data berdasarkan uraian kalimat, yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis ataupun lisan dan perilaku nyata yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.

Dalam menarik kesimpulan, peneliti menggunakan metode secara deduktif, yaitu cara berfikir yang menarik suatu kesimpulan dari suatu pernyataan atau dalili yang bersifat umum menjadi suatu pernyataan yang bersifat khusus, yang mana dari berbagai kesimpulan tersebut dapat diajukan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan berasal dari kata lindung yang berarti bernaung, bersembunyi, perlindungan berarti tempat berlindung.²⁵ Perlindungan hukum menurut Harjono dari segi perspektif keilmuan hukum ialah, perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya system hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁶

Sebagai makhluk social maka sadar atau tidak manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*).²⁷ Suatu hubungan hukum akan memberikan hak dan kewajiban yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan,

²² Soerjono Soekanto, *Op. Cit.*, hlm. 52.

²³ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum Edisi 1 Cetakan ke-4*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 13.

²⁴ *Ibid*, hlm. 104.

²⁵ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, Rajawali Pers, 2016, hlm. 86.

²⁶ Satjipto Raharjo, *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003, hlm. 121

²⁷ R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hal. 49

sehingga apabila dilanggar akan mengakibatkan pihak pelanggar dapat dituntut di pengadilan.²⁸ Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tertentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan. Untuk mengurangi konflik, maka muncul hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan hak dan kewajiban yang dinamakan perlindungan hukum. Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam hukum “hak” disebut juga hukum subyektif. Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif, dalam hal hukum subyektif adalah norma-norma, dan kaidah.²⁹

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah sebagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara fikiran maupun fisik dari

gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.³⁰

2. Perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dalam perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga ketekaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.³¹

Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja atau buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta social dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

²⁸ Soedjono Dirjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm. 131

²⁹ Heru Suyanto, Andriyanto Adhi Nugroho, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan”, *Jurnal Yuridis*, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, Vol. 3 No. 2 (2016), hlm. 4

³⁰ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 53.

³¹ H.P Raja Gukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan (Co-determination)*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2002, hlm. 5.

B. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.” Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan istilah hukum perburuhan, hukum perburuhan juga mengatur antara pengusaha sebagai pemberi kerja dengan buruh sebagai penerima kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi, “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Makna dari pekerja berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu, “pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”³²

Beberapa ahli memiliki pendapat yang berbeda-beda mengenai hukum ketenagakerjaan, diantaranya adalah:³³

- a) Menurut Molenaar: hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja dan antara tenaga kerja dengan penguasa.
- b) Menurut Mr. M.G. Lavenbach: hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerja itu dilakukan di bawah pimpinan dengan

penghidupan langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.

- c) Menurut Mok: hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.

2. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan

Tenaga kerja Indonesia dapat memberikan partisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional dan tenaga kerja harus tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya. Dengan demikian tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah menjadikannya tenaga kerja Indonesia sebagai subjek pembangunan, dan bukan menjadi objek pembangunan.³⁴

3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan bersifat perdata (privat) dan dapat pula bersifat pidana (public). Bersifat perdata karena diketahui bahwa hukum perdata mengatur kepentingan perorangan, dan bersifat public karena pemerintah ikut serta dalam masalah perburuhan serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum perburuhan. Tenaga kerja perlu dilindungi oleh pemerintah dengan

³² Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja menurut UU NO. 13 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 19.

³³ Manulang Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 1.

³⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 9.

adanya campur tangan pemerintah, maka peraturan yang telah dibuat akan mengikat antara tenaga kerja dengan pengusaha, membina dan mengawasi proses hubungan industrial.³⁵

C. Tinjauan Umum Tentang Perbankan Syariah

Lembaga perbankan merupakan inti dari system keuangan di setiap negara, karena bank merupakan rujukan setiap orang, badan usaha, baik swasta maupun milik negara/pemerintah, untuk melakukan transaksi baik dalam bentuk penyimpanan uang, hutang piutang, serta jasa-jasa lainnya yang berhubungan dengan masalah keuangan.³⁶ Bank pada dasarnya adalah entitas yang melakukan penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk pembiayaan atau dengan kata lain melaksanakan intermediasi keuangan. Jenis bank berdasarkan cara menentukan harga terbagi menjadi Bank yang Berdasarkan Prinsip Konvensional dan Bank yang Berdasarkan Prinsip Syariah.³⁷

1. Sejarah Perbankan Syariah di Indonesia

Deregulasi perbankan dimulai sejak tahun 1983. Pada tahun tersebut, Bank Indonesia memberikan keleluasaan kepada bank-bank untuk menetapkan suku bunga. Pemerintah berharap dengan kebijakan deregulasi perbankan maka akan tercipta kondisi dunia perbankan yang lebih efisien dan kuat dalam menopang perekonomian. Pada tahun 1983 tersebut pemerintah Indonesia pernah berencana menerapkan "system bagi hasil" dalam perkreditan yang merupakan konsep dari perbankan syariah.

2. Pengertian Bank Syariah

Sesuai yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas bank umum syariah dan bank pembiayaan rakyat syariah. Bank syariah merupakan lembaga keuangan yang berfungsi memperlancar mekanisme ekonomi disektor riil melalui aktivitas kegiatan usaha (investasi, jual beli, atau lainnya) berdasarkan prinsip syariah yaitu perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan nilai-nilai syariah yang bersifat makro dan mikro.³⁸

3. Fungsi dan Peran Perbankan Syariah

Perbankan syariah berfungsi sebagai lembaga intermediasi (*Intermediary Institution*), yang berfungsi menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana-dana tersebut kepada masyarakat yang membutuhkannya dalam bentuk pembiayaan. Keberadaan bank syariah ditengah-tengah perbankan konvensional adalah untuk menawarkan system perbankan alternative bagi masyarakat yang membutuhkan layanan jasa perbankan tanpa harus khawatir atas persoalan bunga.³⁹

4. Prinsip Usaha Syariah

Sumber hukum bisnis dengan menggunakan prinsip syariah, adalah berdasarkan pada hukum agama Islam. Adapun sumber syariah Islam, yaitu:⁴⁰

1. Al-Qur'an,
2. Hadist,
3. Ijma (Ijtihad),

³⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 12.

³⁶ Suwandi, "Pembangunan Hukum Perbankan Syariah di Indonesia", *Jurnal Hukum Islam El Qisth*, Vol. III, No. 2 Maret 207, hlm. 211.

³⁷ Dasrol dan Hengki Firmada S, *Hukum Perbankan*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2016, hlm. 25.

³⁸ Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 30.

³⁹ Trisandini P. Usanti dan Abd. Somad, *Transaksi Bank Syariah*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2013, hlm. 3.

⁴⁰ Gatot Supramono, *Op. Cit.*, hlm. 135.

4. Fatwa sahabat Rasul,
5. Qiyas
6. Istihsan, dan
7. Urt (tradisi).

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ahmad Yani Pekanbaru

Jaminan perlindungan atas pekerjaan dituangkan dalam ketentuan Pasal 28D Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, khususnya untuk tenaga kerja perempuan yang memang mendapatkan beberapa hak-hak istimewa.

Dalam pelaksanaan perlindungan hukum harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari terutama dalam bidang keselamatan kerja dan norma-norma perlindungan tenaga kerja. Upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuannya adalah untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja perempuan. Pada dasarnya perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan berpijak pada 3 (tiga) hal, antara lain:⁴¹

a) Protektif

Kebijakan perlindungan ini diarahkan pada perlindungan fungsi reproduksi bagi tenaga kerja perempuan, seperti

istirahat haid, cuti melahirkan, atau keguguran.

b) Korektif

Adalah kebijakan perlindungan diarahkan pada peringatan kedudukan tenaga kerja perempuan seperti larangan PHK bagi buruh perempuan karena menikah, hamil, atau melahirkan. Selain itu juga menjamin buruh perempuan agar dilibatkan dalam penyusunan peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja.

c) Non diskriminatif

Yaitu kebijakan perlindungan diarahkan pada tidak adanya perlakuan yang bersifat diskriminatif terhadap buruh perempuan ditempat kerja.

Terkait hak-hak tenaga kerja perempuan ini biasanya dapat dicantumkan di dalam perjanjian kerja antara tenaga kerja dan pengusaha. Namun pada prakteknya, pihak manajemen perusahaan tidak memberikan perjanjian kerja yang ditandatangani kedua belah pihak dengan alasan pegawai perempuan yang bekerja telah diangkat sebagai karyawan tetap atau disebut juga sebagai tenaga kerja waktu tidak tertentu, sehingga manajemen perusahaan hanya memberikan surat pengangkatan. Sesuai yang dikatakan Meriani, beliau merasa kurang mengetahui tentang hak-hak tenaga kerja khususnya perempuan karena mereka hanya diberi selebar surat pengangkatan yang tidak mencantumkan hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁴²

B. Kendala Yang Dialami Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ahmad Yani Pekanbaru

Tenaga kerja merupakan faktor kunci dalam operasional kerja dan usaha sebuah perusahaan yang mempunyai peranan penting sebagai penunjang untuk keberhasilan usaha yang dijalankan. Untuk

⁴¹ Sulistyowati Irianto, *Perempuan dan Hukum, Menuju Hukum Yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2006, hlm. 449.

⁴² Wawancara dengan Ibu Meriani sebagai tenaga kerja perempuan BSI KCP A. Yani Pekanbaru, pada hari Rabu tanggal 7 September 2022.

menunjang pelaksanaannya perusahaan harus memperhatikan kondisi social kesehatan pekerjanya, terutama pekerja perempuan, mengingat terdapat keunikah sendiri yang dimiliki oleh kaum perempuan, baik dari segi fisik, psikis, maupun biologis.

Resiko kerja diperusahaan tentunya dapat menyebabkan kerugian bagi pengusaha dan bagi pekerja. Pengusaha sebagai posisi yang lebih tinggi kedudukannya dibandingkan para pekerja, cenderung melakukan penyimpangan terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku. Bentuk penyimpangan yang dilakukan pengusaha dapat dikarenakan kurangnya kesadaran manfaat dari dilaksanakannya perundang-undangan yang berlaku bagi perusahaannya maupun bagi pekerja itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan terkait pemberian perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ahmad Yani Pekanbaru, masih terdapat beberapa kekurangan dalam memenuhi hak-hak istimewa terhadap tenaga kerja perempuan sebagaimana seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan seluruh pegawai perempuan di perusahaan tersebut, ada beberapa hak mereka yang belum terpenuhi dan belum dilindungi oleh manajemen perusahaan, yaitu:

1. Hak untuk mendapatkan makanan dan minuman bergizi jika pegawai perempuan harus bekerja lebih dari pukul 23.00
2. Hak untuk mendapatkan fasilitas antar jemput yang disediakan oleh perusahaan jika tenaga kerja perempuan harus bekerja lebih dari pukul 23.00
3. Hak untuk mendapatkan cuti haid yang seharusnya diberikan perusahaan di hari pertama dan hari kedua waktu haid

Perlindungan hukum terkait dengan hak-hak istimewa tenaga kerja perempuan

yang belum diberikan perusahaan dengan sempurna, peneliti telah melakukan wawancara dengan Bapak Nurmansyah selaku Branch Manager Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ahmad Yani Pekanbaru. Peneliti memberikan beberapa pertanyaan yang dapat menjawab apa saja kendala dalam memberikan perlindungan terhadap pegawai perempuan di perusahaan tersebut.

Dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, Pak Nurman selaku Branch Manager mengatakan

“Disaat merger, peraturan perusahaan terkait tenaga kerja Bank Syariah Indonesia sebagai Bank BUMN sepenuhnya mengikuti peraturan yang telah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk peraturan istimewa untuk tenaga kerja perempuan.”

Selain itu pengusaha juga harus memberikan cuti haid kepada tenaga kerja perempuan, seperti yang telah dicantumkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

“Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.”

Namun setelah dilakukan wawancara kepada pegawai perempuan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ahmad Yani Pekanbaru, mereka mengatakan bahwa hak untuk mendapatkan cuti haid tidak diberikan oleh perusahaan. Pak Nurman selaku Branch Manager mengatakan:

“Memang tidak adanya cuti haid pada hari pertama dan hari kedua yang diberikan kepada pegawai perempuan.⁴³ Perusahaan merasa cuti haid sulit diberikan karena adanya kendala yang

⁴³ Wawancara dengan Pak Nurman selaku Branch Manager BSI KCP A. Yani Pekanbaru, pada hari Jumat tanggal 9 September 2022.

dihadapi yaitu jika perusahaan memberikan cuti haid kepada setiap tenaga perempuan yang mengalami haid di hari pertama dan kedua, maka perusahaan akan kekurangan tenaga kerja dan tidak adanya pengganti mengingat seluruh posisi hanya ditempati oleh 1 atau dua orang.”

Secara umum terdapat hak-hak tenaga kerja terhadap perempuan yang belum dapat sepenuhnya diberikan. Selain itu terdapat juga beberapa kendala dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan, antara lain sebagai berikut:

1. Faktor Internal, merupakan faktor penghambat pemenuhan hak yang terdapat dalam perusahaan tersebut, yaitu:
 - a) Minimnya anggaran dana untuk pemenuhan hak terhadap pekerja perempuan
 - b) Kurangnya kesadaran perusahaan dalam memberikan hak tenaga kerja perempuan
 - c) Kurangnya tenaga kerja dalam perusahaan
 - d) Kurangnya pemahaman dari tenaga kerja terhadap hak-haknya yang sudah tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Faktor Eksternal, merupakan faktor penghambat yang berasal dari pihak-pihak terkait yang dalam hal ini adalah pemerintah. Adapun yang menjadi hambatan yaitu :
 - a) Kurangnya pengawasan dari pemerintah terkait, yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pengawasan Ketenagakerjaan, yang merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.

Dengan demikian, berkaitan dengan hal ini, faktor penghambat yang terjadi dilapangan khususnya pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Ahmad Yani, untuk pemenuhan hak-hak

pekerja perempuan, perlu adanya kewajiban pemerintah untuk mengawasi agar pemenuhan hak-hak tersebut dapat direalisasikan sepenuhnya oleh perusahaan kepada pegawainya. Selain itu kurangnya pengetahuan para pekerja terkait hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan sebagai perempuan. Sehingga, apabila terjadi pelanggaran atas hak-hak pekerja perempuan oleh pengusaha, pekerja perempuan hanya bisa menerima apa yang diberikan tanpa menuntut hak yang semestinya.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti uraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk memberikan jaminan atas hak-hak dasar pekerja. Tenaga kerja perempuan memiliki beberapa hak khusus atau istimewa yang wajib dibeikan oleh perusahaan. Dalam pelaksanaan terkait pemberian hak-hak khusus yang seharusnya didapatkan masih belum sepenuhnya dapat diberikan dan dilakukan oleh perusahaan. Terdapat juga beberapa tenaga kerja perempuan yang tidak mengetahui apa saja hak-hak khusus yang mereka dapatkan, hal ini disebabkan karena tidak adanya perjanjian kerja yang mencantumkan hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pelaksanaan pemberian hak khusus tenaga kerja perempuan yang masih belum dilaksanakan perusahaan meliputi : 1) pemberian makanan dan minuman bergizi bagi tenaga kerja yang masih harus bekerja lewat dari pukul 23.00; 2) pemberian fasilitas antar jemput bagi tenaga kerja perempuan yang masih harus bekerja lewat dari pukul 23.00; dan 3) pemberian cuti haid di hari pertama dan kedua pada waktu haid.

2. Untuk merealisasikan perlindungan hukum yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku terhadap tenaga kerja khususnya perempuan, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi perusahaan. Faktor yang menjadi kendala dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal perusahaan. Kurangnya tenaga kerja dan tidak tersedianya fasilitas dari perusahaan juga menjadi penyebab terkendalanya pemberian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja khususnya perempuan.

B. Saran

Dari pembahasan dan kesimpulan yang telah penulis jabarkan maka penulis memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Untuk memberikan pengetahuan kepada tenaga kerja perempuan terkait hak-hak khusus yang mereka dapatkan, perusahaan seharusnya membuat perjanjian kerja yang mencantumkan hak dan kewajiban kedua belah pihak.
2. Untuk melaksanakan perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak khusus tenaga kerja perempuan dengan baik dan sempurna, perusahaan harus menerapkan aturan-aturan yang telah ada dalam peraturan ketenagakerjaan. Sehingga tenaga kerja perempuan mendapatkan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja.
3. Perlu adanya pengawasan dari pemerintah terhadap perusahaan dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan, sehingga perusahaan dapat melaksanakan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm. 157.

Hamzah Ba'agil, "Analisis Yuridis Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan", *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Islam Malang, Vol. 26, No. 9 Agustus 2020, hlm. 1782.

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. RinekaCipta, Jakarta, 1988, hlm. 19.

Rizka Febriyanti, "Analisis Hukum Islam Tentang Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja di Malam Hari (Studi Kasus di Konter Iman Jaya Jalan Teuku Cik Ditiro, Sumberejo, Kemiling Kota Bandar Lampung)", *Skripsi*, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2021, hlm. 8.

Chusnul Pratiwi Putri, "Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Upaya Perlindungan Hukum Pada Pekerja Perempuan Oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klatern", *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2018, hlm. 9.

Woro Aisyah Estu Putri Ananto, "Perlindungan Hukum Terhadap Korban Perkosaan Tenaga Kerja Wanita Indonesia Di Luar Negeri", *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2016, hlm. 7.

Ariestia Ayu Ananda, "Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Perempuan Oleh Perusahaan (Studi Terhadap Hak-Hak Perempuan Yang Bekerja Pada Apotek Di Kota Pekanbaru)",

- Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Pekanbaru, 2015, hlm. 4.
- Maidin Gultom, *Perlindungan Hukum terhadap Anak dalam Sistem Peradilan Pidana Anak di Indonesia*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2010, hlm. 33.
- Nurwati, “Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Serikat Pekerja”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, vol. I, No. 2 September 2006, hlm. 12.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 38.
- Dodi Haryono, “Tinjauan Yuridis Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam UU NO. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi 1, No 1 Agustus 2010, hlm. 69-70.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 2.
- Gusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, USU press, Medan, 2010, hlm. 5.
- G. Kartosapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Dunia Aksara, Jakarta, hlm. 31.
- Chainur Arrasjid, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2001, hlm. 17.
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 22.
- Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Handri Rahardjo, *Hukum Perusahaan*, Pustaka Yustia, Jakarta, hlm. 5.
- Gatot Supramono, *Perbankan dan Masalah Kredit*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009, hlm. 45.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum Cetakan ke-3*, UI-Press, Jakarta, 1986, hlm. 51.
- Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum Edisi 1 Cetakan ke-4*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 13.
- Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, Rajawali Pers, 2016, hlm. 86.
- Satjipto Raharjo, *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003, hlm. 121
- R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hal. 49
- Soedjono Dirjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm. 131
- Heru Suyanto, Andriyanto Adhi Nugroho, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan”, *Jurnal Yuridis*, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, Vol. 3 No. 2 (2016), hlm. 4

Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 53.

H.P Raja Gukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan (Co-determination)*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2002, hlm. 5.

Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja menurut UU NO. 13 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 19.

Manulang Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 1.

Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 9.

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 12.

Suwandi, “Pembangunan Hukum Perbankan Syariah di Indonesia”, *Jurnal Hukum Islam El Qisth*, Vol. III, No. 2 Maret 207, hlm. 211.

Dasrol dan Hengki Firmanda S, *Hukum Perbankan*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2016, hlm. 25.

Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 30.

Trisandini P. Usanti dan Abd. Somad, *Transaksi Bank Syariah*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2013, hlm. 3.

Sulistyowati Irianto, *Perempuan dan Huku, Menuju Hukum Yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2006, hlm. 449.

Wawancara dengan Ibu Meriani sebagai tenaga kerja perempuan BSI KCP A. Yani Pekanbaru, pada hari Rabu tanggal 7 September 2022.

Wawancara dengan Pak Nurman selaku Branch Manager BSI KCP A. Yani Pekanbaru, pada hari Jumat tanggal 9 September 2022.