

**TANGGUNG JAWAB HUKUM PENGUSAHA PADA PT. MELAYU
KUANTAN MANDIRI TERHADAP HAK PEKERJA
PEREMPUAN DI KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Di Fakultas Hukum
Universitas Lancang Kuning



Oleh:

**KHAIRUNNISA
NIM. 1774201016**

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2024**

LEMBAR PANTUN

Jalan – jalan ke kota Blitar

Jangan lupa beli sukun

Jika kamu ingin pintar

Belajarlal dengan tekun

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANCANG KUNING**



TANDA PERSETUJUAN

NAMA : KHAIRUNNISA
NPM : 1774201016
**JUDUL SKRIPSI : TANGGUNG JAWAB HUKUM PENGUSAHA
PADA PT. MELAYU KUANTAN MANDIRI
TERHADAP HAK PEKERJA PEREMPUAN DI
KOTA PEKANBARU**

**DITERIMA DAN DISETUJUI UNTUK
DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN SKRIPSI**

Dosen Pembimbing I

Dr. Indra Afrita, S.H., M.H.

Dosen Pembimbing II

Riantika Pratiwi, S.H., M.H.



**Mengetahui
Dekan**
Dr. Fahmi, S.H., M.H.



UNIVERSITAS LANCANG KUNING
FAKULTAS HUKUM

Status Terakreditasi A : BAN-PT No. 920/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/S/III/2023
Jl. Yos Sudarso KM. 8 Rumbai Telp. 0812 8390 3955
Website: <https://fh.unilak.ac.id>, email: hukum@fhunilak.ac.id
PEKANBARU

DITERIMA OLEH TIM UJIAN SKRIPSI
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LANCANG KUNING UNTUK
DIUJI DAN DIPERTAHANKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA HUKUM

NAMA : KHAIRUNNISA
NPM : 1774201016
FAKULTAS/PROG. STUDI : HUKUM / ILMU HUKUM
JUDUL SKRIPSI : TANGGUNG JAWAB HUKUM PENGUSAHA PADA
PT. MELAYU KUANTAN MANDIRI TERHADAP
HAK PEKERJA PEREMPUAN DI KOTA
PEKANBARU.
TANGGAL LULUS : 28 JUNI 2024

PANITIA

KETUA

Dr. INDRA AFRITA, S.H., M.H.

SEKRETARIS

ROBERT LIBRA, S.H., M.H.

ANGGOTA

Dr. TRI ANGGA PUTRA, S.H., M.H.



UNIVERSITAS LANCANG KUNING
FAKULTAS HUKUM

Status Terakreditasi A : BAN-PT No. 920/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/S/III/2023
Jl. Yos Sudarso KM. 8 Rumbai Telp. 0812 8390 3955
Website: <https://fh.unilak.ac.id>, email: hukum@fhunilak.ac.id
PEKANBARU

Perihal : Cara Penilaian

N A M A : **KHAIRUNNISA**
N P M : **1774201016**
FAK/PROG.STUDI : **HUKUM / ILMU HUKUM**

NO	ANGKA PRESTASI KOMPONEN 10 S/D 100	BOBOT
1		5
2		5
3		5
4		4
5		3
Jumlah		22

- Nilai Prestasi Kumulatif Akhir Sbb :

$$\frac{(N1 \times 5) + (N2 \times 5) + (N4 \times 4) + (N5 \times 3)}{22}$$

Nilai Prestasi Akhir Adalah Sbb :

1. 80 – 100 : **A**
2. 70 – 79,99 : B
3. 60 – 69,99 : C
4. 50 – 59,99 : D

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Khairunnisa
NPM : 1774201016
Program Studi : Ilmu Hukum (S1)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini dengan judul “ Tanggung Jawab Hukum Pengusaha pada PT Melayu Kuantan Mandiri terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Kota Pekanbaru”. Adalah benar karya asli saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya, Adapun pemikiran-pemikiran dan pandangan-pandangan akademis yang bersamaan dengan tulisan ini, sepanjang sumber dan atau penyebutannya jelas lebih merupakan data dan atau fakta pendukung atas Skripsi ini.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Skripsi saya adalah hasil plagiat atau karya org lain maka saya bersedia menerima sanksi akademis atas perbuatan tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru. 28 Juni 2024



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, Puji dan Syukur penulis persembahkan kehadiran ALLAH SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, berkat karunia-Nya penulis masih diberikan kekuatan dan keteguhan hati serta kemauan, sehingga penelitian dan penyusunan skripsi yang jauh dari kesempurnaan ini dapat penulis selesaikan dengan segala keterbatasan dan usaha yang sungguh-sungguh. Kemudian shalawat dan salam tak lupa pula penulis sampaikan kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam Jahiliyah kepada alam yang penuh dengan Ilmu Pengetahuan seperti saat sekarang ini.

Segala daya upaya dan dengan kesanggupan serta kemampuan yang penulis miliki, penulis dapat berusaha untuk menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi ini dengan judul **“Tanggung Jawab Hukum Pengusaha Pada PT. Melayu Kuantan Mandiri terhadap Hak Pekerja Perempuan di Kota Pekanbaru”**.

Adapun maksud dan tujuan penulis melakukan penyusunan skripsi ini, serta diselesaikan untuk dapat menambah ilmu pengetahuan penulis dan yang lebih penting lagi untuk menyelesaikan Ujian Sarjana Hukum dalam program studi sarjana satu (S1) yang sedang penulis tekuni di Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru dan sekaligus penulis memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH).

Selanjutnya penulis menyadari bahwa penelitian dan penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dan diselesaikan berkat motivasi, dorongan, budi baik, dan

bantuan berbagai para pihak. Oleh karena itu penulis harus menyampaikan rasa ucapan terimakasih penulis yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Junaidi, S.S., M.Hum., selaku Rektor Universitas Lancang Kuning Pekanbaru, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu dibangku kuliah Universitas Lancang Kuning ini.
2. Bapak Dr. Fahmi, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning yang telah mengajar, mendidik dan memudahkan dalam proses penulisan skripsi penulis.
3. Bapak Muhammad Azani, S.TH.I., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning, yang telah memberikan petunjuk dan arahan kepada penulis selama melakukan proses penelitian dan penyusunan skripsi.
4. Ibu Yetti, S.H., M.Hum., Ph.D., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning yang telah menerima penulis sebagai mahasiswanya untuk mengikuti berbagai program pendidikan yang ada.
5. Bapak Irfansyah, S.PI., S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning yang telah menerima penulis sebagai mahasiswanya untuk mengikuti berbagai program pendidikan yang ada.

6. Ibu Dr. Indra Afrita, S.H., M.H., selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya dan memberikan pengarahan, saran serta dukungan yang berarti bagi penulis selama penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Riantika Pratiwi, S.H., M.H., selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dan memberikan pengarahan, saran serta dukungan yang berarti bagi penulis selama penyusunan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama berada di bangku perkuliahan yang sangat berguna khususnya dalam konteks ilmu-ilmu hukum yang mana untuk diaplikasikan dimasa yang akan datang.
9. Bapak dan Ibu Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning yang telah memberikan pelayanan dan membantu setiap keperluan penulis selama perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini.
10. Keluarga tercinta yang telah memberikan dorongan, semangat, bantuan moril dan materi demi lancarnya penyusunan skripsi ini.
11. Kepada rekan-rekan penulis selama kuliah dan mahasiswa/i Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning.
12. Berbagai pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan serta berbagi pengalaman pada proses penyusunan skripsi ini.

Dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis benar-benar menyadari bahwa tulisan ini masih banyak kekurangan baik dari segi redaksi maupun teknik

penulisan, maka oleh sebab itu skripsi ini belum memuaskan, karenanya dengan hati yang terbuka penulis bersedia menerima kritikan dan saran untuk kesempurnaannya. Semoga hal ini menjadi pedoman dan pendorong bagi penulis untuk berusaha lebih maju lagi dimasa mendatang dalam ikut berkecimpung di tengah-tengah masyarakat.

Akhirnya kehadiran ALLAH SWT Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, semoga skripsi yang jauh dari kesempurnaan ini memberi faedah dan manfaat kepada penulis, mahasiswa/mahasiswi, masyarakat, agama, dan Negara Indonesia.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 24 Agustus 2023

Penulis,

Khairunnisa
NPM: 1774201016

DAFTAR ISI

LEMBAR PANTUN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	xi
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	11
D. Metode Penelitian.....	12
E. Kerangka Teori.....	16
 BAB II GAMBARAN UMUM KOTA PEKANBARU	 37
A. Gambaran Umum tentang Kota Pekanbaru.....	37
B. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru.	39
C. Tinjauan tentang REI Kota Pekanbaru.....	42
D. Gambaran Singkat tentang PT. Melayu Kuantan Mandiri Pekanbaru.....	45
 BAB III TINJAUAN UMUM CUTI HAID DAN HAMIL MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN	 48
A. Tinjauan tentang Hukum Ketenagakerjaan	48
B. Tinjauan tentang tentang Hak Pekerja Perempuan	62
C. Tinjauan tentang Hak Cuti Pekerja Perempuan	67

BAB IV PELAKSANAAN TANGGUNG JAWAB HUKUM PENGUSAHA PADA PT. MELAYU KUANTAN MANDIRI TERHADAP HAK PEKERJA PEREMPUAN DI KOTA PEKANBARU	70
A. Pelaksanaan Tanggung Jawab Hukum Pengusaha Pada PT. Melayu Kuantan Mandiri terhadap Hak Pekerja Perempuan di Kota Pekanbaru	70
B. Hambatan Tanggung Jawab Hukum Pengusaha Pada PT. Melayu Kuantan Mandiri terhadap Hak Pekerja Perempuan di Kota Pekanbaru	78
C. Upaya dalam mengatasi hambatan dalam Tanggung Jawab Hukum Pengusaha Pada PT. Melayu Kuantan Mandiri terhadap Hak Pekerja Perempuan di Kota Pekanbaru.....	83
BAB V PENUTUP.....	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	89

ABSTRAK

Rumusan masalah yaitu, Bagaimana Tanggung Jawab Hukum Pengusaha Pada PT. Melayu Kuantan Mandiri terhadap Hak Pekerja Perempuan di Kota Pekanbaru, dan apa hambatan serta upaya dalam pelaksanaannya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan atau yang dikenal dengan istilah hukum empiris atau penelitian lapangan. Penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan secara langsung di tempat kasus tersebut terjadi. Dalam hal ini, penelitian lapangan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden. Adapun Hasil dari penelitian ini: Tanggung Jawab Hukum Pengusaha Pada PT. Melayu Kuantan Mandiri terhadap Hak Pekerja Perempuan di Kota Pekanbaru tidak berjalan sebagaimana mestinya dan adanya kejanggalaan-kejanggalaan atau ketidaksesuaian keterangan yang diberikan oleh PT. Melayu Kuantan Mandiri Pekanbaru. Hambatan dalam pelaksanaan Tanggung Jawab Hukum Pengusaha Pada PT. Melayu Kuantan Mandiri terhadap Hak Pekerja Perempuan di Kota Pekanbaru yaitu: Pengusaha yang kurang menyadari manfaat diselenggarakannya program jaminan ketenagakerjaan bagi pekerja diperusahaannya, Pengusaha masih kurang taat terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, kurangnya penyuluhan dan penerangan kepada pekerja baik itu dari pihak pengusaha ataupun dari pihak yang terkait dalam hak pekerja perempuan. Upaya dalam mengatasi hambatan tersebut adalah pertama, melakukan sosialisasi tentang hak-hak pekerja perempuan, kedua, meningkatkan pengawasan kepada perusahaan terkait implementasi berbagai ketentuan yang mengatur mengenai hak pekerja perempuan, dan ketiga, memberikan sanksi yang tegas kepada perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan yang mengatur mengenai hak pekerja perempuan.

Kata Kunci: hak pekerja, perempuan, cuti

ABSTRACT

The formulation of the problem is, what are the responsibilities of business actors in the REI member property sector regarding menstrual and maternity leave based on Law Number 13 of 2003 in Pekanbaru City, and what are the obstacles and efforts in implementing it. The type of research used is field research or what is known as empirical law or field research. Field research is research carried out directly at the place where the case occurred. In this case, field research uses qualitative research methods by directly presenting the nature of the relationship between researchers and respondents. The results of this research: Responsibilities of REI Member Property Business Actors Regarding Menstrual and Pregnancy Leave Based on Law Number 13 of 2003 in Pekanbaru City are not running as they should and there are irregularities or discrepancies in the information provided by PT. Malay Kuantan Mandiri Pekanbaru. Obstacles in implementing the Responsibilities of Business Actors in the Property Sector of REI Members regarding Menstrual and Pregnancy Leave Based on Law Number 13 of 2003 in the City of Pekanbaru, namely: Employers who are not aware of the benefits of providing employment guarantee programs for workers in their companies, Employers are still less compliant with regulations - the invitation in force stops counseling and information to workers, whether from employers or from parties related to the rights of women workers. Efforts to overcome these obstacles are first, conducting socialization about the rights of female workers, second, increasing supervision of companies regarding the implementation of various provisions governing the rights of female workers, and third, providing strict sanctions to companies that do not implement the provisions stipulated. regulates the rights of women worker.

Keywords: *workers' rights, women, leave*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tidak lepas dari peran pembangunan manusia. Pembangunan yang dimaksud adalah pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur yang merata materiil dan spiritual berdasarkan Pancasila dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Salah satu pembangunan yang saat ini perlu mendapatkan perhatian lebih yaitu sektor pembangunan ketenagakerjaan.¹

Hukum merupakan bagian penegakkan untuk perlindungan masyarakat, maka pelaksanaan hukum harus memberi manfaat dan kegunaan bagi masyarakat jangan sampai hukum dilaksanakan menimbulkan keresahan di dalam masyarakat. Hukum dapat melindungi hak dan kewajiban setiap individu dalam kenyataan yang senyatanya, sehingga dengan perlindungan hukum yang kokoh akan terwujud tujuan hukum secara umum, ketertiban, keamanan, ketentraman, kesejahteraan, kedamaian, kebenaran, dan keadilan.² Pengaturan hukum di Indonesia diwujudkan melalui Undang-Undang, yang diberlakukan demi menegakkan hukum dan norma di masyarakat. Selain penegakkan hukum dan norma, Undang-Undang yang tercipta ditujukan untuk memberi

¹ Wiwoho Soedjono, 1991, *Hukum Perjanjian Kerja*, PT Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 39.

² Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm. 157-158.

perlindungan dan kepastian hukum kepada setiap masyarakat. Dimana hak tersebut dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUDNRI 1945) sebagai landasan dasar negara Indonesia. Setiap warga negara Indonesia memiliki hak untuk mendapatkan kesejahteraan dalam hidupnya.

Masalah tenaga kerja saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Oleh karena itu penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku pemberi pekerjaan atau pengusaha. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan. Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan atau keserasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan kerja dapat terjamin.³

Pekanbaru sebagai salah satu dengan tingkat pertumbuhan penduduk relatif besar menjadi salah satu pendukung munculnya perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bisnis bidang properti disamping tanah kosong juga masih luas sekitar kota pekanbaru.

³ R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 46.

Tabel I.1
Daftar Nama Developer Di Kawasan Pekanbaru 2023

No	Nama Perusahaan	No	Nama Perusahaan
1	PT. Ramah Tamah Putra	46	PT. Cahaya marwah Sejahtera
2	PT.Artha mulia Graha	47	PT. Bintang Properti
3	PT.Mitra Bangun Atha	48	PT. Johanes Natapersada
4	PT.Pangestu Jaya Abadi	49	PT. Sinar Mulya Sejahtera
5	PT. Riau Duta Andalan	50	PT. Adlice Mandiri Abadi
6	PT. Bumi Perumindo	51	PT. Odrimari Riau Pratama
7	PT. Tuah Utama Anak Negri	52	PT. Rafindo Muutiara Abadi
8	PT. Wahana Tata Griya	53	PT. Indo Alam Makmur Mandiri
9	PT. Hari Sejahtera Abadi	54	PT. Yepupa Perise
10	PT. Indo Mulia Perdana	55	PT. Win Properti
11	PT. Bahtera Karya Mandiri	56	PT. Mitra sukses Inti Perkasa
12	PT. Jaya Agung Prima	57	PT. Argo Pertama Dwi Putri
13	PT.Kallahora Sumatra Indonesia	58	PT. Sultan Karya mandiri
14	PT. Asta Karya	59	PT. Bangun Cipta Damai
15	PT. Uno Graha Mandiri	60	PT. Pertama Graha Indah
16	PT. Mulya Insan Perkasa	61	PT. Cendana Harapan Raya
17	PT. Putra Rindu Serumpun	62	PT. Anugerah Riau Mustika
18	PT. Graha Citra melayu	63	PT. Mutiara Mulia Abadi
19	PT. Cempaka Mandiri	64	PT. Plorida Konstrasindo
20	PT. Diva Cipta Karya	65	PT. Tri Anugerah Pratama
21	PT. Putri Pesona Nirmala	66	PT. Pratama Griya Makmur
22	PT. Aliva Citra Mulya	67	PT. Daisera Sejati
23	PT. Graha Athaya Pratama	68	PT. Triple Riau Mandiri
24	PT. Cimindo Harapan Sejati	69	PT. Prima Kencana Riau
25	PT. Kumala Hayati Abadi	70	PT. Titian Sejahtera Lestari
26	PT. Graha Riau persindo	71	PT. Tunas Sentosa Manunggal
27	PT. Riau Bangun Persada	72	PT. Bungo Riau mandiri
28	PT. Cipta Insan Persada	73	PT. Budi Bunda Sentosa
29	PT. Cikara Bangunindo	74	PT. Mutiara Sinrani
30	PT. Serambi Mekah	75	PT. Sejahtera Lilyana Jaya
31	PT. Cahaya Bukti Mutiara	76	PT. Ekaredi Mitra Nusa
32	PT. Catur Putra mandiri	77	PT. Surya Pamaindo Megatren
33	PT. Rio Indo Sejahtera	78	PT. Berlian Samudra
34	PT. Perdana Atma Jaya	79	PT. Mitra Griya Mandiri
35	PT. Riau Mitra Sukses	80	PT. Tamako Raya Perdana
36	PT.Suro Anjungan Rahmat Jaya	81	PT. Lima Karsa Sarana Bakti
37	PT. Bima Fabelia	82	PT. Kartama Raya

38	PT. Cipta Griya Dinamika	83	PT. Bangun Cipta Agung
39	PT. Riau Cipta Nugraha	84	PT. Melayu Kuantan Mandiri
40	PT. Megah Sentosa Pratama	85	PT. Guna Griya Abadi
41	PT. Sinnar Mentari Propertindo	86	PT. Dasha Guna Citra Mulya
42	PT. Solarindo Internusa	87	PT. Graha Riau Gemilang
43	PT. Wahyu Bangun Utama	88	PT. Prima Jaya Lavalin
44	PT. Trilogo Mandiri Graha	89	PT. Gatra Bangun Karya
45	PT. Polygon Alam Surya	90	PT. Diasa Kawanindo

Sumber: DPD REI Pekanbaru, 2023

Hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, akan menimbulkan suatu hak dan kewajiban bagi pekerja maupun pengusaha. Bekerja pada pihak lain itu berarti melakukan macam pekerjaan tertentu dibawah pimpinan pihak lainnya (pengusaha) dan karena itu menimbulkan kewajiban bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan tertentu menurut petunjuk pihak pengusaha. Dalam hal ini pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja ialah pekerjaan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.⁴ Cuti adalah meninggalkan pekerjaan beberapa waktu secara resmi untuk beristirahat.⁵ Haid yaitu tentang peristiwa psikologis dan siklus pada wanita di masa reproduksi dengan keluarnya darah dari Rahim sebagai akibat pelepasan selaput lender Rahim. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan cuti haid yaitu seseorang yang mengalami menstruasi dan merasa sakit maka seseorang atau pekerja berhak beristirahat atau cuti.⁶

Sehubungan dengan uraian diatas, untuk lebih mengetahui secara nyata tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

⁴ Wiwoho Soedjono, 1991, *Hukum Perjanjian Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 13.

⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 24 ayat (3) point b.

⁶ Sama'mur, 2009, *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*, Sagung Seto, Jakarta, hlm.142

Ketenagakerjaan pada Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan Pasal 81 ayat (1) yang menyatakan: “Pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada atasan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”. Terdapat perbedaan antara tenaga kerja laki-laki dengan tenaga kerja perempuan yaitu dari segi fisik, biologis, psikis dan sosio-kultur. Dari segi biologis wanita mengalami masa-masa reproduksi yang berbeda dengan lakilaki yaitu haid, kehamilan, melahirkan, menyusui dan menopause. Sistem reproduksi perempuan yang salah satunya berbeda dengan laki-laki yaitu masa haid. Haid adalah pendarahan dari rahim setiap bulan dan merupakan satu kriterium dari wanita normal.⁷ Pada saat haid, terutama pada wanita yang tidak normal, seringkali disertai rasa sakit sehingga pekerja tidak mampu melakukan tugasnya. Pada saat menstruasi rata-rata wanita mengalami 10% penurunan kapasitas daya tahan kesabaran dalam melakukan aktifitas pekerjaannya, maka dari itu undang- undang ketenagakerjaan memberlakukan khusus dalam dunia bekerja.⁸

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja wanita berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 24 Ayat (3) point b yang menyatakan: “Pekerja/Buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan”. Pekerja perempuan

⁷ Ibid.

⁸ A.M. Sugeng Budiono, 2005, *Bunga Rampai Hiperker dan Kesehatan Kerja*, Universitas Diponegoro, Semarang, hlm. 147.

memiliki perlindungan hukum. Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita diatur dalam Pasal 76-83 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Adapun jenis-jenis perlindungan terhadap pekerja/ buruh perempuan adalah:

1. Bagi pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun: Pekerja/buruh perempuan tersebut dilarang untuk dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
2. Bagi pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya: Pengusaha dilarang untuk mempekerjakannya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
3. Bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00: Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, wajib: (a) Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan (b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
4. Bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00: Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00, wajib untuk menyediakan angkutan antar jemput.
5. Bagi pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid: Pada Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur masalah perlindungan dalam masa haid. Perlindungan terhadap

pekerja wanita yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.

6. Bagi pekerja/buruh perempuan yang akan melahirkan dan setelah melahirkan: Sedangkan pada pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah cuti melahirkan. Perlindungan cuti melahirkan bersalin selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh. Ternyata dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh.
7. Bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan: Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan.
8. Bagi pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui: Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Pemberian kesempatan pada pekerja wanita yang anaknya masih menyusui untuk menyusui anaknya hanya efektif untuk yang lokasinya dekat dengan perusahaan.

Hukum bagi tenaga kerja perempuan didasarkan pada peraturan perundang-undangan nasional juga sebagai standar ketenagakerjaan internasional yang telah diadopsi menjadi peraturan perundang-undangan

nasional. Pada dasarnya sifat kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan dapat dikategorikan menjadi tiga hal, yaitu protektif, korektif dan non-diskriminatif. Perlindungan tenaga kerja perempuan mengenai cuti haid termasuk dalam kategori protektif. Kategori protektif yaitu kebijakan perlindungan diarahkan pada perlindungan fungsi reproduksi bagi tenaga kerja perempuan. Tenaga kerja perempuan secara kodratnya mempunyai karakteristik tertentu yang perlu mendapatkan perhatian.⁹ Untuk menghindari tenaga kerja wanita dari berbagai pengaruh buruk yang timbul akibat dari keterkaitan mereka dalam lapangan kerja yang kondisinya membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja mereka, maka dari segi itu pemerintah Indonesia menetapkan perundang-undangan untuk melindungi tenaga kerja perempuan.¹⁰

Haid adalah perdarahan dari rahim setiap bulan dan merupakan satu kriterium dari wanita normal. Terkadang haid pada wanita ada yang normal tidak mengganggu pekerjaan dan ada haid yang tidak normal yang mengganggu pekerjaan. Haid yang tidak normal dapat menyebabkan rasa sakit sehingga tenaga kerja wanita tidak dapat bekerja, hal ini perlu diselidiki apakah haid yang tidak normal disebabkan karena pekerjaan.¹¹ Haid yang tidak normal dan dirasakan sakit hingga tenaga kerja wanita tidak mampu bekerja disebut

⁹ Irianto, J, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Insan Cendekia, Surabaya, hlm 449.

¹⁰ A.M. Sugeng Budiono. 2003, *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang, hlm. 146.

¹¹ Suma'mur, PK, 2014. *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Gunung Agung, Jakarta, hlm. 544.

dismenorea. Setiap perusahaan dianjurkan menyediakan kamar atau ruang khusus untuk istirahat dan keperluan lainnya bagi wanita yang haid.¹²

Berdasarkan hal di atas Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 81 disebutkan bahwa pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada atasan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pelaksana ketentuan mengenai cuti haid tersebut mensyaratkan surat dokter untuk membuktikan bahwa pekerja perempuan sedang dalam masa haid.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis disalah satu anggota REI Kota Pekanbaru yakni di PT Melayu Kuantan Mandiri perusahaan ini tidak memberlakukan sistem pelaksanaan hak cuti haid pada pekerja perempuan yang terjadi di perusahaan ini, karyawan perempuan yang mengalami sakit pada saat menstruasi hanya pasrah di tempat kerja dan tidak berani mengambil cuti pada saat menstruasi walaupun karyawan izin atau mengambil cuti karyawan lebih memberatkan terhadap upah lebih baik bekerja dibandingkan mengambil cuti haid. Bukan hanya itu di PT. Melayu Kuantan Mandiri juga tidak memberikan cuti kepada karyawan wanita yang mengalami masa sakit pada menstruasi.¹³

Begitu juga karyawan yang harus tidak bisa bekerja saat hamil atau melahirkan, kalau mereka tidak bisa masuk dalam bekerja maka akan dipotong

¹² *Ibid*, hlm. 545.

¹³ Hasil wawancara dengan Ibu Yudi Hartati, sebagai Direktur Di PT. Melayu Kuantan Mandiri Pekanbaru, tanggal 29 Oktober 2023, Pukul. 09.30 wib.

gajinya selama dia tidak masuk. Kejadian yang terjadi hasil observasi dan pengamatan penulis yang dianggap bertentangan dengan hukum. Maka penulis hendak membatasi penelitian ini khususnya perusahaan yang menjadi anggota REI Kota Pekanbaru.

Melihat masih banyak perusahaan atau pemberi pekerjaan yang menjadi anggota REI Kota Pekanbaru yang belum melaksanakan kewajibannya kepada pekerja khususnya perempuan sebagaimana mestinya. Berdasarkan hal-hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian ilmiah ini dengan rumusan judul **“Tanggung Jawab Hukum Pengusaha Pada PT. Melayu Kuantan Mandiri terhadap Hak Pekerja Perempuan di Kota Pekanbaru”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian latar belakang masalah di atas, maka terdapat beberapa hal yang menjadi masalah pokok akan dibahas dalam penelitian ini, yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Tanggung Jawab Hukum Pengusaha Pada PT. Melayu Kuantan Mandiri terhadap Hak Pekerja Perempuan di Kota Pekanbaru?
2. Apakah hambatan dalam Tanggung Jawab Hukum Pengusaha Pada PT. Melayu Kuantan Mandiri terhadap Hak Pekerja Perempuan di Kota Pekanbaru?

3. Bagaimana upaya dalam mengatasi hambatan dalam Tanggung Jawab Hukum Pengusaha Pada PT. Melayu Kuantan Mandiri terhadap Hak Pekerja Perempuan di Kota Pekanbaru?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Tanggung Jawab Hukum Pengusaha Pada PT. Melayu Kuantan Mandiri terhadap Hak Pekerja Perempuan di Kota Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui hambatan Tanggung Jawab Hukum Pengusaha Pada PT. Melayu Kuantan Mandiri terhadap Hak Pekerja Perempuan di Kota Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui upaya dalam mengatasi hambatan dalam Tanggung Jawab Hukum Pengusaha Pada PT. Melayu Kuantan Mandiri terhadap Hak Pekerja Perempuan di Kota Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi penulis, penelitian ini berguna memperdalam pengetahuan penulis dalam kajian hukum Perdata terkait masalah yang diteliti sekaligus juga sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning.
- b. Perspektif akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan sekaligus diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.

- c. Perspektif praktis, diharapkan berguna bagi penegak hukum khususnya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam perlindungan dan pengawawasan Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru.

D. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bisa merupakan penelitian hukum empiris atau penelitian sosiologis yaitu penelitian hukum yang memperoleh datanya dari data primer atau data yang diperoleh langsung dari responden.¹⁴ Penulis akan mengumpulkan data melalui penelitian yang dilakukan dengan melakukan penelitian lapangan untuk mendapatkan informasi seputar penelitian yang akan penulis teliti, yang membahas tentang berlakunya hukum positif tentang tanggung jawab pelaku usaha bidang Properti anggota REI terhadap cuti haid dan hamil berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di kota Pekanbaru.

2. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi yang dipilih penulis untuk melakukan penelitian hukum empiris ini adalah di PT. Melayu Kuantan Mandiri Pekanbaru dengan alasan adanya pelaksanaan hak-hak karyawan terhadap cuti haid dan berhalangan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴ Djulaeka dan Devi Rahayu, 2019, *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, hlm. 82.

3. Populas dan Sampel

a. Populasi

Sehubungan dengan judul penelitian ini, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah:

- 1) Dinas Ketenagakerjaan dan transmigrasi Kota Pekanbaru, populasi yang terdiri dari; kepala dinas, sekretaris (sub bagian kepegawaian, umum dan perlengkapan), Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsostek (seksi syarat-syarat kerja, Seksi Pengupahan dan Lembaga Ketenagakerjaan, Seksi Hubungan Industrial dan Sengketa Kerja), Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan (Seksi Norma Kerja, Seksi Norma K3, Seksi Norma Kerja Perempuan dan Anak), Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktifitas (Seksi Pelatihan Kerja dan Pemagangan, Seksi Penempatan Tenaga Kerja, Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja), Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD), Kelompok Jabatan Fungsional.
- 2) REI Kota Pekanbaru
- 3) Perusahaan Developer Anggota REI Kota Pekanbaru
- 4) Karyawan/pekerja wanita PT. Melayu Kuantan Mandiri Pekanbaru

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Tabel I.1
Populasi dan Sampel

No	Responden	Populasi	Sampel	Persentase
1	Sekretaris Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Pekanbaru	1	1	100%
2	Kabid Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Pekanbaru	1	1	100%
3	Ketua REI Kota Pekanbaru	1	1	100%
4	Direktur PT. Melayu Kuantan Mandiri Pekanbaru	1	1	100%
5	Karyawan wanita PT. Melayu Kuantan Mandiri Pekanbaru	10	10	100%
Jumlah		14	14	-

Sumber: olahan data 2023

4. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang terkait dengan permasalahan yang akan dibahas.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data-data yang diperoleh dari buku-buku sebagai data pelengkap sumber data primer.

Sumber data tersebut antara lain:

1) Bahan Hukum Primer

a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

b) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, berupa buku-buku, jurnal, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya kamus hukum, indeks kumulatif, dan lainnya.

5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Observasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

- b. Wawancara, wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara terstruktur, yang diartikan dengan metode wawancara di mana si pewawancara telah menyiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaan yang hendak disampaikan kepada responden. Dalam hal ini si pewawancara terikat dengan daftar pertanyaan yang dibuatnya.
- c. Kajian Kepustakaan, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengkaji, Cari tahu dan analisis literatur yang berhubungan dengan penelitian tentang masalah tertentu.

6. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian dianalisis dengan pengolahan dan analisa kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk memahami dan menjelaskan fenomena sosial, ekonomi, atau psikologis dengan mengumpulkan dan menganalisis data yang bersifat non-numerik. Metode ini digunakan untuk menggali makna, persepsi, dan pengalaman individu atau kelompok dalam suatu konteks tertentu. Dalam penarikan kesimpulan, penulis mempergunakan metode deduktif. Metode deduktif adalah metode penarikan kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum menuju penulisan yang bersifat khusus.

E. Kerangka Teori

1. Teori Keadilan

Keadilan adalah kondisi kebenaran ideal secara moral mengenai sesuatu hal, baik menyangkut benda atau orang. Menurut sebagian besar

teori, keadilan memiliki tingkat kepentingan yang besar. John Rawls, filsuf Amerika Serikat yang dianggap salah satu filsuf politik terkemuka abad ke-20, menyatakan bahwa "Keadilan adalah kelebihan (*virtue*) pertama dari institusi sosial, sebagaimana halnya kebenaran pada sistem pemikiran".¹⁵ Tapi, menurut kebanyakan teori juga, keadilan belum lagi tercapai: "Kita tidak hidup di dunia yang adil".¹⁶ Kebanyakan orang percaya bahwa ketidakadilan harus dilawan dan dihukum, dan banyak gerakan sosial dan politis di seluruh dunia yang berjuang menegakkan keadilan. Tapi, banyaknya jumlah dan variasi teori keadilan memberikan pemikiran bahwa tidak jelas apa yang dituntut dari keadilan dan realita ketidakadilan, karena definisi apakah keadilan itu sendiri tidak jelas. Keadilan intinya adalah meletakkan segala sesuatunya pada tempatnya.¹⁷

a. Teori Keadilan Adam Smith

Menurut Adam Smith yang disebut keadilan sesungguhnya hanya punya satu arti yaitu keadilan komutatif yang menyangkut kesetaraan, keseimbangan, keharmonisan hubungan antara satu orang atau pihak dengan orang atau pihak yang lain. Keadilan legal sesungguhnya sudah terkandung dalam keadilan komutatif, karena keadilan legal sesungguhnya hanya konsekuensi lebih lanjut dari prinsip keadilan komutatif yaitu bahwa demi menegakkan keadilan komutatif negara harus bersikap netral dan memperlakukan semua

¹⁵ John Rawls, 1999, *A Theory of Justice*, Revised Edition, OUP, Oxford, hlm. 3.

¹⁶ Thomas Nagel, 2005, *The Problem of Global Justice*, Philosophy and Public Affairs, hlm. 113.

¹⁷ Wikipedia Indonesia, Keadilan, <http://id.wikipedia.org>, Diakses pada Tanggal 6 Desember 2023.

pihak secara sama tanpa terkecuali. Adam Smith menolak keadilan distributif sebagai salah satu jenis keadilan. Alasannya antara lain karena apa yang disebut keadilan selalu menyangkut hak semua orang tidak boleh dirugikan haknya atau secara positif setiap orang harus diperlakukan sesuai dengan haknya. Ada 3 (tiga) prinsip pokok keadilan komutatif menurut Adam Smith, yaitu.

- 1) Prinsip No Harm Menurut Adam Smith prinsip paling pokok dari keadilan adalah prinsip no harm atau prinsip tidak merugikan orang lain. Dasar dari prinsip ini adalah penghargaan atas harkat dan martabat manusia beserta hak-haknya yang melekat padanya, termasuk hak atas hidup. Prinsip No Harm merupakan prinsip tidak merugikan orang lain, khususnya tidak merugikan hak dan kepentingan orang lain. Prinsip ini bertujuan agar dalam suatu interaksi sosial apapun setiap orang harus menahan dirinya untuk tidak sampai merugikan hak dan kepentingan orang lain, sebagaimana ia sendiri tidak mau agar hak dan kepentingannya dirugikan oleh siapapun. Dalam bisnis, tidak boleh ada pihak yang dirugikan hak dan kepentingannya, baik sebagai investor, karyawan, distributor, konsumen maupun masyarakat luas.¹⁸

¹⁸ Nui, Teori Keadilan Adam Smith, <http://nui-duniamahasiswa.blogspot.in>, Diakses pada Tanggal 9 November 2023.

2) Prinsip non intervention Prinsip non intervention adalah prinsip tidak ikut campur tangan. Prinsip ini menuntut agar demi jaminan dan penghargaan atas hak dan kepentingan setiap orang tidak diperkenankan untuk ikut campur tangan dalam kehidupan dan kegiatan orang lain. Prinsip tidak ikut campur tangan yang menuntut agar jaminan dan penghargaan atas hak dan kepentingan setiap orang, tidak seorangpun diperkenankan untuk ikut campur tangan dalam kehidupan dan kegiatan orang lain Campur tangan dalam bentuk apapun akan merupakan pelanggaran terhadap hak orang tertentu yang merupakan suatu harm (kerugian) dan itu berarti telah terjadi ketidakadilan. Dalam hubungan antara pemerintah dan rakyat, pemerintah tidak diperkenankan ikut campur tangan dalam kehidupan pribadi setiap warga negara tanpa alasan yang jelas, dan campur tangan pemerintah akan dianggap sebagai pelanggaran keadilan. Dalam bidang ekonomi, campur tangan pemerintah dalam urusan bisnis setiap warga negara tanpa alasan yang sah akan dianggap sebagai tindakah tidak adil dan merupakan pelanggaran atas hak individu, khususnya hak atas kebebasan.¹⁹

¹⁹ *Op., Cit.*

b. Teori Keadilan Aristoteles

Keadilan diuraikan secara mendasar oleh Aristoteles dalam Buku ke-5 buku *Nicomachean Ethics*.²⁰ Untuk mengetahui tentang keadilan dan ketidakadilan harus dibahas tiga hal utama yaitu (a) tindakan apa yang terkait dengan istilah tersebut; (b) apa arti keadilan; dan (c) diantara dua titik ekstrim apakah keadilan itu terletak.

1) Keadilan dalam Arti Umum

Keadilan sering diartikan sebagai suatu sikap dan karakter. Sikap dan karakter yang membuat orang melakukan perbuatan dan berharap atas keadilan adalah keadilan, sedangkan sikap dan karakter yang membuat orang bertindak dan berharap ketidakadilan adalah ketidakadilan. Pembentukan sikap dan karakter berasal dari pengamatan terhadap objek tertentu yang bersisi ganda. Hal ini bisa berlaku dua dalil, yaitu. 1) Jika kondisi “baik” diketahui, maka kondisi buruk juga diketahui; 2) Kondisi “baik” diketahui dari sesuatu yang berada dalam kondisi “baik”. Untuk mengetahui apa itu keadilan dan ketidakadilan dengan jernih, diperlukan pengetahuan yang jernih tentang salah satu sisinya untuk menentukan secara jernih pula sisi yang lain. Jika satu sisi ambigu, maka sisi

²⁰ Aristoteles, *Nicomachean Ethics*, Translated by W.D. Ross, <http://bocc.ubi.pt>. Diakses pada Tanggal 20 Oktober 2023.

yang lain juga ambigu. Secara umum dikatakan bahwa orang yang tidak adil adalah orang yang tidak patuh terhadap hukum (*unlawful and lawless*) dan orang yang tidak fair (*unfair*), maka orang yang adil adalah orang yang patuh terhadap hukum (*law-abiding*) dan fair. Karena tindakan memenuhi/mematuhi hukum adalah adil, maka semua tindakan pembuatan hukum oleh legislatif sesuai dengan aturan yang ada adalah adil. Tujuan pembuatan hukum adalah untuk mencapai kemajuan kebahagiaan masyarakat. Dengan demikian semua tindakan yang cenderung untuk memproduksi dan mempertahankan kebahagiaan masyarakat adalah adil. Dengan demikian keadilan bisa disamakan dengan nilai-nilai dasar sosial.

Keadilan yang lengkap bukan hanya mencapai kebahagiaan untuk diri sendiri, tetapi juga kebahagiaan orang lain. Keadilan yang dimaknai sebagai tindakan pemenuhan kebahagiaan diri sendiri dan orang lain, adalah keadilan sebagai sebuah nilai-nilai. Keadilan dan tata nilai dalam hal ini adalah sama tetapi memiliki esensi yang berbeda. Sebagai hubungan seseorang dengan orang lain adalah keadilan, namun sebagai suatu sikap khusus tanpa kualifikasi adalah nilai. Ketidakadilan dalam hubungan sosial terkait erat dengan keserakahan sebagai ciri utama

tindakan yang tidak fair. Keadilan sebagai bagian dari nilai sosial memiliki makna yang amat luas, bahkan pada suatu titik bisa bertentangan dengan hukum sebagai salah satu tata nilai sosial.

Suatu kejahatan yang dilakukan adalah suatu kesalahan. Namun apabila hal tersebut bukan merupakan keserakahan tidak bisa disebut menimbulkan ketidakadilan. Sebaliknya suatu tindakan yang bukan merupakan kejahatan dapat menimbulkan ketidakadilan. Sebagai contoh, seorang pengusaha yang membayar gaji buruh di bawah UMR (Upah Minimum Regional) adalah suatu pelanggaran hukum dan kesalahan. Namun tindakan ini belum tentu mewujudkan ketidakadilan. Apabila keuntungan dan kemampuan membayar perusahaan tersebut memang terbatas, maka jumlah pembayaran itu adalah keadilan. Sebaliknya walaupun seorang pengusaha membayar buruhnya sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR), yang berarti bukan kejahatan, bisa saja menimbulkan ketidakadilan karena keuntungan pengusaha tersebut sangat besar dan hanya sebagian kecil yang diambil untuk upah buruh. Ketidakadilan ini muncul karena keserakahan.

Hal tersebut di atas adalah keadilan dalam arti umum. Keadilan dalam arti ini terdiri dari dua unsur yaitu fair dan sesuai dengan hukum, yang masing-masing bukanlah hal yang sama. Tidak fair adalah melanggar hukum, tetapi tidak semua tindakan melanggar hukum adalah tidak fair. Keadilan dalam arti umum terkait erat dengan kepatuhan terhadap hukum.²¹

2) Keadilan Dalam Arti Khusus

Keadilan dalam arti khusus terkait dengan beberapa pengertian berikut ini, yaitu. 1) Sesuatu yang terwujud dalam pembagian penghargaan atau uang atau hal lainnya kepada mereka yang memiliki bagian haknya; Keadilan ini adalah persamaan diantara anggota masyarakat dalam suatu tindakan bersama-sama. Persamaan adalah suatu titik yang terletak diantara “yang lebih” dan “yang kurang” (*intermediate*). Jadi keadilan adalah titik tengah atau suatu persamaan relatif (*arithmetical justice*). Dasar persamaan antara anggota masyarakat sangat tergantung pada sistem yang hidup dalam masyarakat tersebut. Dalam sistem demokrasi, landasan persamaan untuk memperoleh titik tengah adalah kebebasan manusia yang sederajat sejak kelahirannya. Dalam sistem oligarki dasar

²¹ Aristoteles, *Nicomachean Ethics*, Translated by W.D. Ross, <http://bocc.ubi.pt>. Diakses pada Tanggal 20 Oktober 2023.

persamaannya adalah tingkat kesejahteraan atau kehormatan saat kelahiran. Sedangkan dalam sistem aristokrasi dasar persamaannya adalah keistimewaan (*excellent*). Dasar yang berbeda tersebut menjadikan keadilan lebih pada makna persamaan sebagai proporsi. Ini adalah satu spesies khusus dari keadilan, yaitu titik tengah (*intermediate*) dan proporsi. 2) Perbaikan suatu bagian dalam transaksi Arti khusus lain dari keadilan adalah sebagai perbaikan (*rectification*). Perbaikan muncul karena adanya hubungan antara orang dengan orang yang dilakukan secara sukarela. Hubungan tersebut adalah sebuah keadilan apabila masing-masing memperoleh bagian sampai titik tengah (*intermediate*), atau suatu persamaan berdasarkan prinsip timbal balik (*reciprocity*). Jadi keadilan adalah persamaan, dus ketidakadilan adalah ketidaksamaan.

Ketidakadilan terjadi jika satu orang memperoleh lebih dari yang lainnya dalam hubungan yang dibuat secara sederajat. Keadilan dan ketidakadilan selalu dilakukan atas kesukarelaan. Kesukarelaan tersebut meliputi sikap dan perbuatan. Pada saat orang melakukan tindakan secara tidak sukarela, maka tindakan tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai tidak adil ataupun adil,

kecuali dalam beberapa cara khusus. Melakukan tindakan yang dapat dikategorikan adil harus ada ruang untuk memilih sebagai tempat pertimbangan. Sehingga dalam hubungan antara manusia ada beberapa aspek untuk menilai tindakan tersebut yaitu, niat, tindakan, alat, dan hasil akhirnya. Ketika (1) kecelakaan berlawanan dengan harapan rasional, adalah sebuah kesalahan sasaran (*misadventure*); (2) ketika hal itu tidak bertentangan dengan harapan rasional, tetapi tidak menyebabkan tindak kejahatan, itu adalah sebuah kesalahan; (3) Ketika tindakan dengan pengetahuan tetapi tanpa pertimbangan, adalah tindakan ketidakadilan, dan (4) seseorang yang bertindak atas dasar pilihan, dia adalah orang yang tidak adil dan orang yang jahat. Melakukan tindakan yang tidak adil adalah tidak sama dengan melakukan sesuatu dengan cara yang tidak adil. Tidak mungkin diperlakukan secara tidak adil apabila orang lain tidak melakukan sesuatu secara tidak adil. Mungkin seseorang rela menderita karena ketidakadilan, tetapi tidak ada seorangpun yang berharap diperlakukan secara tidak adil. Dengan demikian memiliki makna yang cukup luas, sebagian merupakan keadilan yang telah ditentukan oleh alam, sebagian merupakan hasil ketetapan manusia (keadilan hukum).

Keadilan alam berlaku universal, sedangkan keadilan yang ditetapkan manusia tidak sama di setiap tempat. Keadilan yang ditetapkan oleh manusia inilah yang disebut dengan nilai. Akibat adanya ketidaksamaan ini maka ada perbedaan kelas antara keadilan universal dan keadilan hukum yang memungkinkan pembenaran keadilan hukum. Bisa jadi semua hukum adalah universal, tetapi dalam waktu tertentu tidak mungkin untuk membuat suatu pernyataan universal yang harus benar. Adalah sangat penting untuk berbicara secara universal, tetapi tidak mungkin melakukan sesuatu selalu benar karena hukum dalam kasus-kasus tertentu tidak terhindarkan dari kekeliruan. Saat suatu hukum memuat hal yang universal, namun kemudian suatu kasus muncul dan tidak tercantum dalam hukum tersebut. Karena itulah persamaan dan keadilan alam memperbaiki kesalahan tersebut.²²

2. Teori Efektivitas Hukum

Kata “efektif” berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang artinya sesuatu yang dilaksanakan berhasil dengan baik. Kata “efektif” dapat juga diartikan sebagai sesuatu yang ada efek timbulnya (pengaruhnya, kesannya akibatnya) sejak dimulai berlaku suatu Undang-

²² Sakuntalla, Pemikiran Keadilan (Plato, Aristoteles dan John Rawls), <http://alisafaat.wordpress.com>, Diakses pada Tanggal 10 April 2023.

Undang atau peraturan, menurut kamus besar bahasa Indonesia.²³ Sedangkan efektivitas itu sendiri adalah keadaan dimana dia diperankan untuk memantau.²⁴ Jika dilihat dari segi hukum, yang dimaksud dengan “dia” disini adalah pihak yang berwenang yaitu polisi. Kata efektivitas sendiri lahir dari kata efektif, yang artinya terjadi suatu efek atau akibat yang dikehendaki dalam suatu perbuatan.²⁵

Menurut Soerjono Soekanto salah satu fungsi hukum, baik sebagai kaidah maupun sebagai sikap atau perilaku adalah menimbang perilaku manusia, masalah pengaruh hukum tidak hanya terbatas pada timbulnya ketaatan atau kepatuhan pada hukum, tapi mencakup efek total dari hukum terhadap sikap tindak atau perilaku baik yang berifat positif maupun negatif. Efektivitas penengak hukum sangat berkaitan erat dengan efektivitas hukum. Agar hukum itu efektif, maka diperlukan aparat penegak hukum untuk menegakan sanksi tersebut. Suatu sanksi dapat diaktualisasikan kepada masyarakat dalam bentuk kekuatan (*compliance*), dengan kondisi tersebut menunjukkan adanya indikator bahwa hukum tersebut adalah efektif. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto antara lain sebagai berikut:²⁶

1. Faktor hukum, hukum mengandung unsur keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Dalam praktik penerapannya tidak jarang terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan. Kepastian

²³ Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 284.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Soerjono Soekanto, 2007, *pokok-pokok Sosiologi Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 110.

hukum sifatnya konkrit seseorang berwujud nyata, sedangkan keadilan bersifat abstrak sehingga ketika hakim memutuskan suatu perkara secara penerapan Undang-Undang saja, maka ada kalanya nilai keadilan itu tidak tercapai. Maka, ketika melihat suatu permasalahan mengenai hukum setidaknya keadilan menjadi prioritas utama. Karena hukum tidak semata-mata dilihat dari sudut hukum tertulis saja, melainkan juga ikut mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berkembang dalam masyarakat. Sementara dari sisi lain, keadilan pun masih menjadi perdebatan disebabkan keadilan mengandung unsur subyektif dari masing-masing orang.

2. Faktor Penegak Hukum, penegakan hukum berkaitan dengan pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum (*law enforcement*). Bagian-bagian *law enforcement* itu adalah aparat penegak hukum yang mampu memberikan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan hukum secara proporsional. Aparatur penegak hukum melingkupi pengertian mengenai insitusi penegak hukum dan aparat penegak hukum, sedangkan aparat penegak hukum dalam arti sempit dimulai dari kepolisian, kejaksaan, kehakiman, penasehat hukum dan petugas sipil lembaga permasyarakatan. Setiap aparat dan aparatur diberikan kewenangan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing yang meliputi kegiatan penerimaan laporan, penyelidikan, penyidikan, penuntutan, pembuktian, penjatuhan vonis dan pemberian sanksi serta upaya

pembinaan kembali terpidana. Ada tiga elemen penting mempengaruhi mekanisme bekerjanya aparat dan aparatur penegak hukum, antara lain: a) Insitusi penegak hukum beserta berbagai perangkat sarana dan prasarana pendukung dan mekanisme kerja kelembagaanya; b) Budaya kerja yang terkait dengan aparatnya, termasuk mengenai kesejahteraan aparatnya; c) Dan perangkat peraturan yang mendukung baik kinerja kelembagaanya maupun yang mengatur materi hukum yang dijadikan standar kerja, baik hukum materilnya maupun hukum acaranya. Upaya penegak hukum secara sistematis haruslah memperhatikan ketiga aspek itu secara simultan, sehingga proses penegakan hukum dan keadilan secara internal dapat diwujudkan secara nyata.

3. Faktor Sarana atau Fasilitas Hukum, fasilitas pendukung secara sederhana dapat dirumuskan sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Ruang lingkupnya terutama adalah sarana fisik yang berfungsi sebagai faktor pendukung. Fasilitas pendukung mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan sebagainya. Selain ketersediaan fasilitas, pemeliharaan pun sangat penting demi menjadi keberlangsungan. Sering terjadi bahwa suatu peraturan sudah difungsikan, sementara fasilitasnya belum tersedia lengkap. Kondisi semacam ini hanya akan menyebabkan kontra-produktif

yang harusnya memperlancar proses justru mengakibatkan terjadinya kemacetan.

4. Faktor Masyarakat Penegak hukum bertujuan untuk mencapai kedamaian dalam masyarakat. Masyarakat mempunyai pendapat-pendapat tertentu mengenai hukum. Artinya, efektivitas hukum juga bergantung pada kemauan dan kesadaran hukum masyarakat. Kesadaran yang rendah dari masyarakat akan mempersulit penegak hukum, adapun langkah yang bisa dilakukan adalah sosialisasi dengan melibatkan lapisan-lapisan social, pemegang kekuasaan dan penegak hukum itu sendiri. Perumusan hukum juga harus memerhatikan hubungan antara perubahan-perubahan sosial dengan hukum yang pada akhirnya hukum bisa efektif sebagai sarana pengatur perilaku masyarakat.
5. Faktor Kebudayaan, yang sebenarnya bersatu padu dengan faktor masyarakat sengaja dibedakan. Karena di dalam pembahasannya diketengahkan masalah sistem nilai-nilai yang menjadi inti dari kebudayaan spiritual atau nonmaterial. Hal ini dibedakan sebab sebagai suatu sistem (atau subsistem dari sistem kemasyarakatan), maka hukum mencakup, struktur, substansi dari sistem kemasyarakatan), maka hukum mencakup, struktur, substansi, dan kebudayaan. Struktur mencakup wadah atau bentuk dari sistem tersebut umpamanya, menyangkup tatanan lembaga-lembaga hukum formal, hukum antara lembaga-lembaga tersebut, hak-hak

dan kewajiban-kewajiban, dan seterusnya. Hukum mempunyai pengaruh langsung atau pengaruh yang tidak langsung didalam mendorong terjadinya perubahan social. Cara-cara untuk memengaruhi masyarakat dengan sistem yang teratur dan direncanakan terlebih dahulu dinamakan *social engineering* atau *social planning*.²⁷

Agar hukum benar-benar dapat memengaruhi perlakuan masyarakat, maka hukum harus disebar luaskan, sehingga melembaga dalam masyarakat. Adanya alat-alat komunikasi tertentu merupakan dalam masyarakat. Adanya alat-alat komunikasi tertentu merupakan salah satu syarat bagi penyebaran serta pelembagaan hukum. Komunikasi hukum tersebut dapat dilakukan secara formal yaitu, melalui suatu tata cara yang teroganisasi dengan resmi. Ditemukan oleh Soerjono Soekanto, bahwa suatu sikap tindak perilaku hukum dianggap efektif, apabila sikap tindakan atau perilaku lain menuju pada tujuan yang dikehendaki, artinya apabila pihak lain tersebut mematuhi hukum.²⁸ Undang-Undang dapat menjadi efektif jika peranan yang dilakukan pejabat penegak hukum semakin mendekati apa yang diharapkan oleh Undang-Undang dan sebaliknya menjadi efektif jika peranan yang dilakukan oleh penegak hukum jauh dari apa yang diharapkan Undang-Undang.²⁹

²⁷ *Ibid*, hlm. 112.

²⁸ Soerjono Soekanto, 1982, *kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 115.

²⁹ *Ibid*, hlm. 116.

3. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum adalah diberikannya pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar masyarakat dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau penjelasan lain mengenai perlindungan hukum sendiri ialah upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman kepada masyarakat, baik rasa aman dalam hal pikiran maupun fisik dari berbagai ancaman maupun gangguan pihak manapun. Perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia juga adanya pengakuan terhadap hak-hak manusia yang dimiliki semua subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang sudah ada.³⁰

Menurut Fitzgerald yang dikutip Satjipto Raharjo awal munculnya teori perlindungan hukum ini adalah teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran yang dipelopori Plato, Aristoteles, dan Zeno. Menurut teori hukum alam tersebut menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang sifatnya universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tersebut tidak dapat dipisahkan, para penganut aliran tersebut melihat bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan juga aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral tersebut.³¹ Fitzgerald menjelaskan mengenai teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum sendiri memiliki tujuan mengintegrasikan dan

³⁰ Umu Hilmy, "Pelanggaran dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan di Kabupaten Malang". *Mimbar Hukum*. 2011. Vol 23, No. 3.

³¹ Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, Hlm 53.

mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Hukum memiliki kepentingan mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga memiliki otoritas tinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi kepentingannya. Perlindungan hukum juga harus melihat bahwa perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan dari masyarakat itu sendiri untuk mengatur bagaimana perilaku antara anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat itu sendiri.³²

Hukum memiliki fungsi untuk melindungi masyarakat dari bahaya yang dapat mengancam dirinya maupun orang lain, hukum juga berfungsi untuk memberi keadilan kepada masyarakat tanpa memandang status, dan mensejahterakan masyarakat itu sendiri. Perlindungan hukum juga adalah perlindungan akan harkat dan martabat, dan pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang ada atau sebagai suatu kumpulan peraturan atau kaedah yang dapat melindungi subyek hukum itu sendiri.³³ Hak-hak dasar sebagai manusia harus tetap terlindungi dan mendapatkan perlindungan dimanapun

³² *Ibid*, hlm. 57.

³³ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya: 1987, hlm. 29.

mereka bekerja. Dengan begitu mereka akan mendapatkan hidup yang layak sebagai seorang manusia.³⁴

Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja merupakan hak dasar yang melekat dan akan dilindungi oleh konstitusi yang sudah diatur dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pasal 33 ayat (1) menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan.” dengan demikian, pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja serta menjamin perlakuan tanpa ada diskriminasi apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha dan kepentingan usaha. Undang-undang yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja ada dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan.³⁵

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pelaksanaannya dipaksakan dengan suatu sanksi yang diberikan.

Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

³⁴ Fatkhul Muin, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)”, *Jurnal Cita Hukum*, 2015. Vol. 3 No. 1.

³⁵ Barzah Latupono, “Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon”. *Jurnal Sasi*, 2011, Vol.17 No. 3.

- a. Perlindungan Hukum Preventif Adalah perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah yang bertujuan untuk mencegah suatu hal sebelum terjadinya suatu pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk mencegah suatu pelanggaran dan memberikan rambu-rambu atau batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
- b. Perlindungan Hukum Represif Adalah perlindungan akhir yang berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang akan diberikan apabila adanya sengketa atau telah terjadinya suatu pelanggaran.³⁶

Setiap orang berhak mendapat perlindungan hukum, sesuai dengan bentuk yang mereka butuhkan. Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur perlindungan khusus tentang pekerja/buruh perempuan sebagai berikut:

- a. Pekerja perempuan yang masih berusia kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan pada pukul 23.00 sampai dengan antara pukul 07.00 pagi.
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya, bila dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.

³⁶ Radhy Alfian Santara, "Perlindungan Hukum Asuransi Bagi Penumpang BUS Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP) Yang Tidak Laik Jalan Berdasarkan Hukum Positif Di Indonesia (Studi Pada BUS AKDP Trayek Bandung-Bogor)." *Jurnal Litigasi*, 2017. Vol. 18. No. 1.

c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi wajib: a. Memberikan makanan dan minuman bergizi. b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. c. Wajib menyediakan antar jemput. Untuk pekerja wanita, terdapat beberapa hak khusus sesuatu dengan kodrat kewanitaannya, yaitu: a) Pekerja wanita yang mengambil cuti haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua (Pasal 81 ayat (1)). b) Pekerja wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 ayat (1)). c) Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai ketentuan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 (2)). d) Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83). e) Pekerja wanita yang mengambil cuti melahirkan berhak mendapat upah penuh (Pasal 84).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Tanggung Jawab Hukum Pengusaha Pada PT. Melayu Kuantan Mandiri terhadap Hak Pekerja Perempuan di Kota Pekanbaru tidak berjalan dengan baik, perusahaan memberlakukan cuti haid yang seharusnya wajib diberikan pada hari pertama dan kedua pada saat merasakan sakit tetapi di dalam PT. Melayu Kuantan Mandiri Pekanbaru hanya diberikan satu hari saja dan tidak adanya upah yang diberikan kepada karyawan wanita yang sedang melakukan cuti haid tersebut.
2. Hambatan dalam pelaksanaan Tanggung Jawab Hukum Pengusaha Pada PT. Melayu Kuantan Mandiri terhadap Hak Pekerja Perempuan di Kota Pekanbaru yaitu: Pengusaha yang kurang menyadari manfaat diselenggarakannya program jaminan ketenagakerjaan bagi pekerja diperusahaannya, Pengusaha masih kurang taat terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, kurangnya penyuluhan dan penerangan kepada pekerja baik itu dari pihak pengusaha ataupun dari pihak yang terkait dalam hak pekerja perempuan.

3. Upaya dalam mengatasi hambatan dalam pelaksanaan Tanggung Jawab Hukum Pengusaha Pada PT. Melayu Kuantan Mandiri terhadap Hak Pekerja Perempuan di Kota Pekanbaru yaitu: pertama, melakukan sosialisasi tentang hak-hak pekerja perempuan, kedua, meningkatkan pengawasan kepada perusahaan terkait implementasi berbagai ketentuan yang mengatur mengenai hak pekerja perempuan, dan ketiga, memberikan sanksi yang tegas kepada perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan yang mengatur mengenai hak pekerja perempuan.

B. Saran

Untuk melaksanakan Tanggung Jawab Pelaku Usaha Bidang Properti Anggota REI di PT. Melayu Kuantan Mandiri Pekanbaru, disarankan beberapa hal berikut.

1. Seyogyanya melakukan sosialisasi tentang hak-hak pekerja perempuan, baik oleh pemerintah maupun pihak perusahaan.
2. Meningkatkan pengawasan kepada perusahaan terkait implementasi berbagai ketentuan yang mengatur mengenai hak pekerja perempuan.
3. Memberikan sanksi yang tegas kepada perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan yang mengatur mengenai hak pekerja perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- A.M. Sugeng Budiono, 2003, *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- _____, 2005, *Bunga Rampai Hiperker dan Kesehatan Kerja*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Abdul Khakim, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Achmad Ali, 2002, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Ahmad Rizki Sridadi, 2016, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*. Empatdua Media, Malang
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Bagus Sarnawa, Johan Erwini I, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Laboratorium Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Bahder Johan Nasution, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Cst Kansil, Christine , S.T Kansil, Engelien R, Palandeng dan Godlieb N Mamahit, 2009, *Kamus Istilah Hukum*, Jakarta.
- Djulaeka dan Devi Rahayu, 2019, *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya.
- Dominikus Rato, 2010, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta.
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih dan Moh. Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Imam Soepomo, 1995, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Irianto, J, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Insan Cendekia, Surabaya.

- John Rawls, 1999, *A Theory of Justice*, Revised Edition, OUP, Oxford.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002, Balai Pustaka, Jakarta.
- Lalu Husni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2013, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Melania Kiswandari, 2014, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, PT Raja Grafindo, Jakarta
- Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta.
- Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya.
- R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung
- Riduan Syahrani, 1999, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sama'mur, 2014. *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Gunung Agung, Jakarta.
- Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Soerjono Soekanto, 1982, *kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.
- _____, 2007, *pokok-pokok Sosiologi Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Soerjono Soekanto, 2007, *pokok-pokok Sosiologi Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Thomas Nagel, 2005, *The Problem of Global Justice*, Philosophy and Public Affairs.
- Wiwoho Soedjono, 1991, *Hukum Perjanjian Kerja*, PT Rineka Cipta, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

C. Jurnal

Inama Anusantari, Iffatin Nur, Hak Cuti Haid, Hamil, dan Melahirkan Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Omnibus Law Cipta Kerja Perspektif Maqashid Syari'ah Ibnu Ashur, *Jurnal Hukum, AHKAM*, Volume 9, Nomor 2, November 2021.

Umu Hilmy, "Pelanggaran dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan di Kabupaten Malang". *Mimbar Hukum*. 2011. Vol 23, No. 3.

Fatkhul Muin, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)", *Jurnal Cita Hukum*, 2015. Vol. 3 No. 1.

Barzah Latupono, "Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon". *Jurnal Sasi*, 2011, Vol.17 No. 3.

Radhy Alfian Santara, "Perlindungan Hukum Asuransi Bagi Penumpang BUS Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP) Yang Tidak Laik Jalan Berdasarkan Hukum Positif Di Indonesia (Studi Pada BUS AKDP Trayek Bandung-Bogor)." *Jurnal Litigasi*, 2017. Vol. 18. No. 1.

D. Internet

Wikipedia Indonesia, Keadilan, <http://id.wikipedia.org>, Diakses pada Tanggal 6 Desember 2023.

Nui, Teori Keadilan Adam Smith, <http://nui-duniamahasiswa.blogspot.in>, Diakses pada Tanggal 9 November 2023

Aristoteles, Nicomachean Ethics, Translated by W.D. Ross, <http://bocc.ubi.pt>.

Diakses pada Tanggal 20 Oktober 2023.

Sakuntalla, Pemikiran Keadilan (Plato, Aristoteles dan John Rawls), <http://alisafaat.wordpress.com>, Diakses pada Tanggal 10 April 2023