

**PERLINDUNGAN HAK TENAGA KERJA PEREMPUAN TERHADAP
CUTI HAI DAN CUTI MELAHIRKAN DI PT. LINTAS RIAU PRIMA
BERDASARKAN UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum
Universitas Lancang Kuning**



Oleh :

**NAMA : DWI TYA RAMADHANA
NPM : 2074201069**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
TAHUN 2024**

PANTUN MELAYU

Tumbuh merata pohon tebu

Pergi ke pasar membeli daging

Banyak harta miskin ilmu

Bagai rumah tidak berdinding

Anak ayam turun sepuluh

Mati satu tinggal sembilan

Tuntutlah ilmu dengan sungguh-sungguh

Supaya engkau tidak ketinggalan

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANCANG KUNING



TANDA PERSETUJUAN

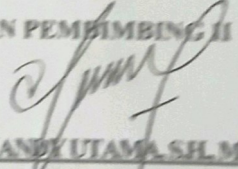
NAMA : DWI TYA RAMADHANA
NPM : 2074201069
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HAK TENAGA KERJA
PEREMPUAN TERHADAP CUTI HAID DAN
CUTI MELAHIRKAN DI PT. LINTAS RIAU
PRIMA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN

DITERIMA DAN DISETUJUI UNTUK
DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN SKRIPSI

DOSEN PEMBIMBING I


Dr. SUHENDRO, S.H., M.Hum

DOSEN PEMBIMBING II


ANDREW SHANDY UTAMA, S.H., M.H.

Mengetahui
Dekan

Dr. FAKHMI, 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 : DWI TYA RAMADHANA
NPM : 2074201069
FAKULTAS/PROG. STUDI : HUKUM / ILMU HUKUM
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HAK TENAGA KERJA
PEREMPUAN TERHADAP CUTI HAID DAN CUTI
MELAHIRKAN DI PT. LINTAS RIAU PRIMA
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.
TANGGAL LULUS : 19 JUNI 2024

PANITIA

KETUA

Dr. SUHENDRO, S.H., M.Hum.

SEKRETARIS

DEVIE RACHMAT ALI HASAN RIFAIE, S.H., M.Kn.

ANGGOTA

ANDREW SHANDY UTAMA, 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

NAMA : DWI TYA RAMADHANA
NPM : 2074201069
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 :

$$(N1 \times 5) + (N2 \times 5) + (N4 \times 4) + (N5 \times 3)$$

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

82 : A

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : DWI TYA RAMADHANA

NIM : 2074201069

Program Studi : Ilmu Hukum (S1)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang saya tulis ini dengan judul, **"PERLINDUNGAN HAK TENAGA KERJA PEREMPUAN TERHADAP CUTI HAID DAN CUTI MELAHIRKAN DI PT. LINTAS RIAU PRIMA BERDASARKAN UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN"**. 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 orang lain maka saya bersedia menerima sanksi akademis atas perbuatan tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, Juli 2024



DWI TYA RAMADHANA
2074201069

KATA

PENGANTAR

Terlebih dahulu penulis mengucapkan Puji dan Syukur sedalam-dalamnya kepada Allah SWT, atas berkat dan karunia-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan Judul “Perlindungan Hak Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Cuti Haid Dan Cuti Melahirkan Di PT. Lintas Riau Prima Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

Penulis menyadari sepenuhnya dalam menempuh pendidikan dan penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak, dan selayaknya melalui kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Junaidi, S.S., M.Hum selaku Rektor Universitas Lancang Kuning
2. Bapak Dr. Zamzami, S.Kom., M.Kom selaku Wakil Rektor I Universitas Lancang Kuning
3. Bapak Dr. Jeni Wardi, S.E., M.Ak., CA selaku Wakil Rektor II Universitas Lancang Kuning
4. Bapak Dr. Hardi, S.E., M.M selaku Wakil Rektor III Universitas Lancang Kuning
5. Bapak Dr. Fahmi, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning.
6. Bapak Muhammad Azani, S.Th.I., M.SI selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning.
7. Ibu Yetti, S.H., M.Hum., Ph.D selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning.
8. Bapak Irfansyah, S.Pi., S.H., M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning.

9. Bapak Dr. Suhendro, S.H., M.Hum selaku Dosen Fakultas Hukum dan sebagai Pembimbing I penulis, penulis mengucapkan banyak terimakasih karena telah membimbing penulis dalam pembuatan skripsi dan meluangkan banyak waktu hingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya.
10. Bapak Andrew Shandy Utama, S.H., M.H selaku Dosen Fakultas Hukum dan sebagai Pembimbing II penulis, penulis mengucapkan banyak terimakasih karena telah membimbing penulis dalam pembuatan skripsi dan meluangkan banyak waktu hingga skripsi ini selesai tepat waktu.
11. Seluruh Dosen dan Tenaga Pengajar Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning, penulis mengucapkan terimakasih karena telah membantu penulis dalam berbagai macam hal.
12. Kepada kedua orangtua penulis, penulis mengucapkan terimakasih karena telah memberikan support yang sangat luar biasa kepada penulis dan selalu memberikan arahan kepada penulis.

Akhirnya atas segala kelemahan dan kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya dan dengan segala kerendahan hati dan dengan tangan terbuka, penulis senantiasa akan menerima segala saran dan kritik yang konstruktif demi sempurnya skripsi ini.

Pekanbaru, 2024
Penulis

DWI TYA RAMADHANA

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PANTUN MELAYU	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Kerangka Teori	8
E. Metode Penelitian	14
BAB II DESKRIPSI UMUM LOKASI PENELITIAN	
A. Deskripsi Umum Kota Pekanbaru	18
B. Deskripsi Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	23
C. Deskripsi Umum PT. Lintas Riau Prima	27
BAB III TINJAUAN UMUM HAK-HAK TENAGA KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN	
A. Hubungan Kerja	32
B. Hak-Hak Tenaga Kerja	37
C. Hak-Hak Tenaga Kerja Perempuan	41
D. Perselisihan Hubungan Kerja	44
E. Sanksi Bagi Pelanggaran Terhadap Hak-Hak Pekerja	48

BAB IV PERLINDUNGAN HAK TENAGA KERJA PEREMPUAN TERHADAP CUTI HAID DAN CUTI MELAHIRKAN DI PT. LINTAS RIAU PRIMA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

- A. Perlindungan Hak Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Cuti Haid Dan Cuti Melahirkan Di PT. Lintas Riau Prima Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....51
- B. Hambatan Perlindungan Hak Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Cuti Haid Dan Cuti Melahirkan Di PT. Lintas Riau Prima Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....56
- C. Upaya mengatasi Hambatan Perlindungan Hak Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Cuti Haid Dan Cuti Melahirkan Di PT. Lintas Riau Prima Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....61

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan67
- B. Saran..... 69

DAFTAR PUSTAKA.....70

DAFTAR RIWAYAT HIDUP73

LAMPIRAN74

PANTUN MELAYU77

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Populasi dan Sampel.....	15
Tabel II.1 Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk Kota Pekanbaru Tahun 2023	21
Tabel II.2 Jumlah Penduduk Kota Pekanbaru Kelompok Umur dan Jenis Kelamin pada Tahun 2023	22

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	27
---	----

ABSTRAK

Mengingat pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dari pengusaha yang kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya. Terlebih lagi untuk pekerja perempuan. Kaum perempuan memiliki siklus sistem reproduksi yang di alami setiap perbulan sekali yaitu haid. Dalam perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan waktu istirahat (cuti) baik ketika sedang haid maupun menyusui, perlindungan tersebut termuat dalam undang-undang ketenagakerjaan. Namun pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang tidak menerapkan aturan yang sudah ditetapkan sebagaimana yang sudah tertuang dalam peraturan perundang-undang mengenai perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, seperti tidak memberikan cuti haid pada hari pertama dan hari kedua, dan hanya memberikan waktu singkat untuk istirahat melahirkan. Permasalahan Penelitian ini adalah: *Pertama*, Bagaimanakah Perlindungan Hak Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Cuti Haid Dan Cuti Melahirkan Di PT. Lintas Riau Prima Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? *Kedua*, Apasajakah Hambatan Yang Dihadapi Dalam Perlindungan Hak Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Cuti Haid Dan Cuti Melahirkan PT. Lintas Riau Prima Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? *Ketiga*, Bagaimanakah Upaya Mengatasi Hambatan Dalam Perlindungan Hak Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Cuti Haid Dan Cuti Melahirkan Di PT. Lintas Riau Prima Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? Metode penelitian ini adalah Hukum Sosiologis. Tujuan dari penelitian ini adalah: *Pertama*, Untuk menjelaskan Perlindungan hak tenaga kerja perempuan terhadap cuti haid dan cuti melahirkan di PT. Lintas Riau Prima berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Kedua*, Untuk menjelaskan hambatan yang dihadapi dalam Perlindungan hak tenaga kerja perempuan terhadap cuti haid dan cuti melahirkan di PT. Lintas Riau Prima berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Ketiga*, Untuk menjelaskan upaya mengatasi hambatan dalam Perlindungan hak tenaga kerja perempuan terhadap cuti haid dan cuti melahirkan di PT. Lintas Riau Prima berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hasil penelitian dapat diketahui dari pelaksanaan pemberian Cuti Haid berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 di PT. Lintas Riau Prima belum menerapkan hal tersebut. Hambatan yang dialami oleh PT. Lintas Riau Prima adalah kurangnya kesadaran dan pemahaman baik bagi pekerja maupun pimpinan dan kurangnya sosialisasi hukum bagi pekerja serta kurangnya pengawasan dari pemerintah, sehingga upaya yang dapat dilakukan adalah melakukan sosialisasi mengenai hak dan kewajiban bagi pengusaha maupun pekerja.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Pekerja, Perempuan

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 itu sendiri. Pembangunan yang dimaksud adalah pembangunan masyarakat Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur. Salah satu pembangunan yang saat ini memerlukan perhatian lebih yaitu pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia yang diarahkan pada tujuan meningkatkan harkat, martabat, dan kesempatan manusia.¹

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terlindungi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi pekerja/buruh. Perlindungan terhadap pekerja/buruh bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh, menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.²

¹ Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. (Jakarta. Sinar Grafika, 2009). hlm 11.

² *Ibid*

Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang.³

Seorang pekerja tidak hanya sebatas orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa yang kemudian mendapatkan upah atau imbalan. Terdapat hak-hak yang wajib diberikan kepada pekerja yang terkadang belum diketahui oleh pengusaha atau pemberi kerja. Sudah disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi payung hukum bagi perlindungan pekerja/buruh bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak dan kesempatan sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, ras, suku, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.⁴

Pekerja/buruh juga manusia yang mempunyai kebutuhan sosial, sehingga perlu sandang, kesehatan, perumahan, ketentraman, dan sebagainya untuk masa depan dan keluarganya. Mengingat pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dari pengusaha yang kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang menyebutkan, bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Terhadap isu bahwa Omnibus Law menghapus hak cuti haid, hamil dan melahirkan adalah tidak benar. Menteri Koordinator Bidang Perekonomian,

³ C.S.T. Kansil., *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka. 1986). hlm. 40.

⁴ *Ibid*

memastikan bahwa cuti haid, hamil dan melahirkan di UU Cipta Kerja tidak dihapus. Pekerja wanita tetap bisa memanfaatkan cuti tersebut di waktu yang dibutuhkan. Pasalnya ketentuan itu masih sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁵

Keberadaan perusahaan jelas membutuhkan pekerja. Selama dibutuhkan tenaganya perlu diperhatikan hak-hak pekerja, karena pada dasarnya pekerja itu manusia bukan mesin. Dengan memperhatikan kehidupan pekerja akan memberikan keuntungan bagi pengusaha sebagai pemimpin perusahaan. Tenaga kerja merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, tanpa adanya pekerja perusahaan tidak mungkin berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.

Selain itu, pekerja perlu kepastian bahwa ia terjamin keberlangsungan dalam memperoleh nafkah. Terlebih lagi untuk pekerja perempuan. Tuntutan ekonomi yang mendesak dan adanya kesempatan bekerja di bidang industri telah memberikan peluang kerja yang kuat bagi pekerja perempuan.

Secara lahiriah, kaum perempuan dengan kaum laki-laki memang jauh berbeda begitu juga dengan masalah pekerjaan. Perbedaan fungsi dan peranan antara laki-laki dan perempuan masih menjadi topik permasalahan yang terdapat dalam kehidupan bermasyarakat seperti halnya dengan sering beranggapanya bahwa laki-lakilah yang bekerja untuk mencari nafkah sedangkan kaum perempuan ditugaskan untuk menjadi ibu rumah tangga. Dengan adanya diskriminasi gender demikian, kaum perempuan sebagai warga negara maupun

⁵ Diakses pada : <https://www.kominfo.go.id/> Tanggal 2 September 2023, Pukul 13.30 Wib

sebagai sumber daya insani pembangunan, mereka mempunyai kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk berperan dalam segala bidang dan tingkatan pekerjaan.⁶

Kaum perempuan pada dasarnya memiliki keunikan tersendiri yang dimiliki oleh kaum laki-laki baik dari segi fisik, psikis, maupun biologis. Kaum perempuan memiliki siklus sistem reproduksi yang dialami setiap perbulan sekali yaitu haid. Haid adalah perdarahan pada Rahim yang terjadi setiap bulan satu bulan sekali dan merupakan satu kriterium dari wanita normal. Pada saat masa haid rata-rata wanita mengalami 10% penurunan pada kapasitas daya tahan kesabaran dan pekerjaannya. Haid yang terjadi terutama pada wanita yang memiliki siklus yang tidak normal yang sering disertai dengan rasa sakit yang menyebabkan wanita tidak mampu melakukan tugasnya dalam pekerjaan. Dalam sisi lain tidak hanya haid yang dialami oleh tenaga kerja perempuan terdapat sesuatu hal yaitu menyusui.⁷

Dalam perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan waktu istirahat (cuti) baik ketika sedang haid maupun menyusui, perlindungan tersebut termuat dalam undang-undang ketenagakerjaan salah satunya bagi pekerja perempuan yang sedang masa haid yang mana yang terdapat dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan, “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan

⁶ Editus Adisu dan Lebertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, (Jakarta: Visim Media, 2007) hlm. 2.

⁷ Sama'mur, *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Gunung Agung), hlm. 142.

memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”

Sedangkan terkait dengan perlindungan hukum untuk waktu istirahat melahirkan oleh pekerja perempuan terdapat dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”.

Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan usaha dan kepengusaha. Selain perlindungan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

Namun pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang tidak menerapkan aturan yang sudah ditetapkan sebagaimana yang sudah tertuang dalam peraturan perundang-undang mengenai perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, seperti tidak memberikan cuti haid pada hari pertama dan hari kedua, dan hanya memberikan waktu singkat untuk istirahat melahirkan. Salah satunya yang terjadi dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja perempuan pada PT. Lintas Riau Prima sebagaimana perusahaan yang bergerak dalam sektor penyalur dan transportir resmi BBM industri (non subsidi) Pertamina , Alamat: Jl. Mesjid Al Furqon No.26 Kota Pekanbaru Riau, bahwa belum sepenuhnya memenuhi

rumusan yang terdapat dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, antara lain diskriminasi yang dilakukan terhadap pekerja perempuan tersebut tidak sepenuhnya memberikan cuti haid bagi perempuan dan hanya memberikan waktu istirahat singkat terhadap buruh perempuan saat melahirkan dan tidak menerima upah penuh.

Dengan demikian, dalam hal perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja perempuan harus memberikan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Meskipun sebagai seorang perempuan akan tetapi mereka harus benar-benar diperhatikan, mengingat peranan tenaga kerja sangat penting dalam kelancaran produksi perusahaan. Untuk itu tenaga kerja perempuan harus memperoleh hak-hak mereka secara penuh dari perusahaan, dengan tidak adanya diskriminasi, terjaminnya keamanan, serta untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Untuk itu, berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka dari itu penulis perlu mengkaji permasalahan terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan atas hak cuti haid dan melahirkan yang sudah dituangkan dalam skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HAK TENAGA KERJA PEREMPUAN TERHADAP CUTI HAID DAN CUTI MELAHIRKAN DI PT. LINTAS RIAU PRIMA BERDASARKAN UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Perlindungan Hak Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Cuti Haid Dan Cuti Melahirkan Di PT. Lintas Riau Prima Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apasajakah Hambatan Yang Dihadapi Dalam Perlindungan Hak Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Cuti Haid Dan Cuti Melahirkan Di PT. Lintas Riau Prima Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimanakah Upaya Mengatasi Hambatan Dalam Perlindungan Hak Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Cuti Haid Dan Cuti Melahirkan Di PT. Lintas Riau Prima Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk menjelaskan Perlindungan hak tenaga kerja perempuan terhadap cuti haid dan cuti melahirkan di PT. Lintas Riau Prima berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk menjelaskan hambatan yang dihadapi dalam Perlindungan hak tenaga kerja perempuan terhadap cuti haid dan cuti melahirkan di PT.

Lintas Riau Prima berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .

- c. Untuk menjelaskan upaya mengatasi hambatan dalam Perlindungan hak tenaga kerja perempuan terhadap cuti haid dan cuti melahirkan di PT.

Lintas Riau Prima berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Kegunaan penelitian

- a. Bagi penulis, penelitian ini berguna meningkatkan wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang hukum terutama dalam ruang lingkup hukum ketenagakerjaan, sekaligus juga sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning.
- b. Prespektif akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam ilmu hukum khususnya di bidang ketenagakerjaan sekaligus diharapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.
- c. Prespektif praktis, diharapkan berguna bagi Masyarakat dan pengusaha, di Pekanbaru maupun di Indonesia dalam menjalankan Pelaksanaan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Kerangka Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Muchsin perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-

kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.⁸

Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subyek hukum. Di samping itu, hukum juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi subyek hukum. Menurut Sudikno Mertokusumo hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan.⁹

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum. Hakekatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum dari seluruh hubungan hukum.

Fitzgerald dalam teori perlindungan hukum Salmond mengemukakan bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membantai berbagai kepentingan di lain pihak.¹⁰ Kepentingan hukum adalah

⁸Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta; Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003), hlm. 14.

⁹Sudikno Mertokusumo, *Bab-bab tentang Penemuan Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993), hlm. 140.

¹⁰Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 53.

mengurusi hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.¹¹

Menurut Satijpto Raharjo perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹² Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra berpendapat hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga predektif dan antipatif.¹³

Selanjutnya Phillipus M. Hadjon mengemukakan bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif.¹⁴ Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang represif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.¹⁵

Phillipus M. Hadjon berpendapat dalam merumuskan prinsip-prinsip hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai falsafah negara. Berkaitan dengan itu, maka prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah

¹¹*Ibid*, hlm. 69.

¹²*Ibid*, hlm. 54.

¹³Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993), hlm. 118.

¹⁴Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 2.

¹⁵Maria Alfons, *Implementasi Perlindungan Indikasi Geografis atas Produk-produk Masyarakat Lokal dalam Prespektif Hak Kekayaan Intelektual*, (Malang: Universitas Brawijaya, 2010), hlm. 18.

prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.¹⁶

2. Teori Perjanjian

Perjanjian adalah kesepakatan yang terjadi ketika para pihak saling berjanji untuk melaksanakan perbuatan tertentu. Menurut Subekti, perjanjian adalah peristiwa ketika seorang atau lebih berjanji melaksanakan perjanjian atau saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.¹⁷

Istilah perjanjian sering juga diistilahkan dengan istilah kontrak (*contracts*) dan *overeenkomst* (dalam bahasa Belanda). Kontrak dengan perjanjian merupakan istilah yang sama karena intinya adalah adanya peristiwa para pihak yang bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan dan berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya sehingga perjanjian tersebut menimbulkan hubungan hukum yang disebut perikatan (*verbintenis*). Dengan demikian, dalam kontrak atau perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat kontrak tersebut karena itulah kontrak yang dibuat dipandang sebagai sumber hukum yang formal.¹⁸

Istilah perjanjian sebenarnya tidak lepas dari istilah perdata, yaitu perikatan. Dalam pasal 1313 KUH Perdata pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan suatu hal.

¹⁶Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum... Op. Cit*, hlm. 38.

¹⁷ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, (Jakarta: Intermasa, 1991), hlm. 1.

¹⁸ Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, (Cet. XIII, Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 49.

H.S Abdulkadir Muhammad berpendapat bahwa ketentuan pasal 1313 KUHPdata tentang pengertian perjanjian kurang tepat karena ada beberapa kelemahan yang perlu dikoreksi, yakni hanya menyangkut sepihak, kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus, pengertian perjanjian terlalu luas, tanpa menyebut tujuan. Berdasarkan alasan-alasan tersebut, Abdulkadir Muhammad menyatakan bahwa pengertian perjanjian adalah persetujuan antar dua orang atau lebih yang hanya saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal mengenai harta kekayaan.¹⁹

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.

3. Teori Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan-hubungan dalam rangka pelaksanaan kerja antara para pekerja dengan pengusaha dalam suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas-batas perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah disepakati bersama oleh pekerja dan pengusaha. Dengan terwujudnya hubungan kerja, maka baik pengusaha maupun pekerja yang bersangkutan masing-masing telah terikat oleh isi perjanjian tersebut dan masing-masing telah memperoleh hak, dimana pengusaha berhak memerintah dan menugaskan pekerja agar bekerja

¹⁹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, (Cet II, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993), hlm. 224.

dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas-batas isi perjanjian kerja, dan pekerja berhak menerima upah dan jaminan-jaminan lainnya yang diberikan pengusaha tanpa melampaui pula batas-batas isi perjanjian kerja.²⁰

Hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 1 angka 15 adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Pada umumnya perjanjian itu dapat timbul karena adanya hubungan kerja antara dua orang atau dua pihak untuk saling berjanji dalam melakukan ataupun melaksanakan suatu hal, dimana perjanjian kerja sebagai sarana pendahuluan atau sebelum berlangsungnya hubungan kerja haruslah diwujudkan sebaik-baiknya dalam arti mencerminkan keadilan bagi pengusaha atau bagi pekerja itu sendiri.²¹

Pengadaan suatu perjanjian terutama perjanjian kerja harus dibuat oleh kedua belah pihak, yang mana pihak pertama (pekerja) dan pada pihak kedua (pengusaha) dimana pihak pertama di bawah perintah pada pihak lain yaitu majikan suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan.²²

Menurut Iman Soepomo, hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh pekerja dengan pengusaha, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.

²⁰ G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta, Sinar Grafika, 1994), hlm. 18.

²¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2000), hlm. 35

²² *Ibid.*, hlm. 35.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 menyebutkan perjanjian kerja adalah “perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja menurut syarat-syarat kerja, hak, kewajiban para pihak”. Isi perjanjian secara positif adalah kewajiban dan hak-hak pekerja serta kewajiban dan hak pengusaha yang berpangkal pada melaksanakan pekerja dan pembayaran upah.²³

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian Hukum Sosiologis, yaitu penelitian untuk mengetahui Efektivitas Hukum. Penelitian dilakukan dengan cara survey, artinya peneliti terjun langsung ke lokasi untuk mendapatkan data dengan menggunakan alat pengumpulan data berupa wawancara dan observasi, yang akan dilakukan di PT. Lintas Riau Prima.²⁴

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau dan PT. Lintas Riau Prima. Adapun alasan peneliti memilih lokasi tersebut adalah dengan pertimbangan Berdasarkan wawancara awal penulis dengan salah satu karyawan PT. Lintas Riau Prima, masih banyak

²³ Djumadi, *Hukum Perburuahan Perjanjian Kerja*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2002), hlm. 36.

²⁴ Tim Penyusun Pedoman Skripsi, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Edisi III*, (Pekanbaru: Fakultas Hukum Uniiiversitas Lancang Kuning, 2019), hlm. 2.

terdapat hak-hak pekerja perempuan yang belum terpenuhi sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang hendak diteliti, yaitu sejumlah pihak yang terlibat langsung dalam penelitian ini, terdiri dari:

- 1) Kepala Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau 1 (satu) orang
- 2) HRD PT. Lintas Riau Prima 1 (satu) orang
- 3) Tenaga Kerja perempuan PT. Lintas Riau Prima 21 (Dua Puluh Satu) Orang

b. Sampel

Untuk mendapatkan data primer dalam penelitian maka diperlukan sampel. Sampel sendiri merupakan bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Adapun sampel dalam penelitian terdiri dari:

Tabel I.1
Populasi dan Sampel

No.	Responden	Populasi	Sampel	Persentase (%)
1.	Kepala Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau	1	1	100
2.	HRD PT. Lintas Riau Prima	1	1	100
3.	Tenaga Kerja perempuan PT.	21	3	18

4. Data dan Sumber data

Penelitian penulis ini adalah jenis penelitian hukum sosiologis, maka penulis mempergunakan sumber data Primer, data sekunder, dan data Tertier yaitu:

a. Data Primer

Data primer yang dimaksud yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat. Data primer di peroleh langsung oleh peneliti dan responden penelitian, yaitu: Dinas ketenagakerjaan kota pekanbaru, pelaku usaha hiburan malam dan pekerja wanita.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang di peroleh dari buku-buku literatur dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang berhubungan dengan permasalahan.

c. Data tertier

Data tertier diperoleh melalui ensiklopedi dan sejenisnya berfungsi untuk mendukung data primer dan data sekunder.

5. Alat pengumpul Data

Adapun alat pengumpul data yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap kenyataan Hukum dalam praktek di lapangan
- b. Wawancara yaitu melakukan Tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden atau nara sumber atau informan untuk mendapatkan informasi. Dalam Penelitian ini, yaitu dengan cara mempertanyakan langsung secara lisan.
- c. Kajian Kepustakaan

Kajian Kepustakaan yaitu peran aktif penulis untuk membaca literatur-literatur kepustakaan yang memiliki kolerasi dengan Perlindungan hak tenaga kerja perempuan terhadap cuti haid dan cuti melahirkan di PT. Lintas Riau Prima berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana ini berguna untuk mencari data sekunder untuk mendukung data primer.

6. Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data secara deskriptif kualitatif yaitu analisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan. Di dalam penelitian ini langkah pertama yang penulis lakukan adalah mengumpulkan data. Data tersebut kemudian diolah dan seterusnya disajikan, selanjutnya penulis membahas untuk membandingkan dengan buku-buku, pendapat para ahli, yurisprudensi serta perundang undangan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan Hak Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Cuti Haid Dan Cuti Melahirkan Di PT. Lintas Riau Prima Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa PT. Lintas Riau Prima tidak menerapkan aturan sebagaimana yang sudah tertuang dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dan Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan
2. Hambatan Perlindungan Hak Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Cuti Haid Dan Cuti Melahirkan Di PT. Lintas Riau Prima Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :
 - a. Hambatan dari Sisi Karyawan PT. Lintas Riau Prima yaitu Karyawan perempuan tidak mengetahui tentang adanya Perlindungan Hukum atas Hak Cuti Haid dan Cuti Melahirkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. Karyawan tetap bekerja di hari pertama dan kedua pada

waktu haid. Cuti melahirkan di berikan waktu 30 hari sebelum melahirkan dan 30 hari setelah melahirkan.

b. Hambatan dari Sisi Perusahaan PT. Lintas Riau Prima yaitu belum mengatur kebijakan terhadap pemberian hak atas Cuti Haid dan Melahirkan. Pemberian cuti diberikan kepada pekerja setiap bulannya, tetapi berupa ijin sakit dan di sertai dengan surat keterangan sakit dari dokter.

c. Hambatan dari Sisi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau yaitu kepatuhan pimpinan perusahaan dalam menjalani usahanya tidak seiring berjalan dengan ketentuan peraturan hukum yang berlaku, dan perusahaan hanya menilai rugi yang timbul akibat pemberlakuan pemberian kewajiban kepada karyawan.

3. Upaya mengatasi Hambatan Perlindungan Hak Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Cuti Haid Dan Cuti Melahirkan Di PT. Lintas Riau Prima Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

a. Upaya mengatasi Hambatan dari Sisi Karyawan PT. Lintas Riau Prima yaitu terhadap peraturan perusahaan yang di terapkan kepada pekerja di bentuk ulang ke arah yang lebih memperhatikan kemanusiaan dan kesejahteraan kariawan perempuan yang harus bekerja khususnya pada masa haid dan melahirkan.

b. Upaya mengatasi Hambatan dari Sisi Perusahaan PT. Lintas Riau Prima yaitu Perusahaan harusnya menaati peraturan hukum yang berlaku dan

memperhatikan kesejateraan karyawan perempuan dengan memperjelas perjanjian kerja terhadap ketentuan pemberian hak cuti dan melahirkan.

- c. Upaya mengatasi Hambatan dari Sisi Pemerintah yaitu Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau lebih berperan aktif dalam hal pengawasan terhadap tenaga kerja perempuan dan memberikan sanksi kepada perusahaan yang melanggar hak cuti karyawan.

B. Saran

1. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau untuk lebih meningkatkan pengawasan dan menindak tegas perusahaan yang tidak memenuhi ketentuan dalam menerapkan hak cuti haid dan cuti melahirkan.
2. PT. Lintas Riau Prima dalam melaksanakan urusan perusahaannya, selayaknya memberikan perlindungan yang maksimal terhadap semua tenaga kerjanya, baik itu laki- laki maupun perempuan. Perlindungan hukum yang harus diberikan perusahaan sendiri tidak hanya datang dari peraturan perundang-undang, melainkan harus ada rasa kemanusiaan, agar terciptanya perlindungan dalam hak asasi untuk para tenaga kerja
3. Karyawan Perempuan PT. Lintas Riau Prima sebaiknya mengetahui dan memahami ketentuan dalam perlindungan hukum atas mendapatkan hak cuti haid dan cuti melahirkan sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Cet. XIII, Jakarta: Kencana, 2007, hlm. 49.
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Cet II, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993, hlm. 224.
- Aloysius Uwiyono et al., *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Cetakan ke-2, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2014, h. 64
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm..6
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan ke-1, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, h.41
- Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta. Sinar Grafika. hlm 11.
- Badan statistic Kota Pekanbaru, *Pekanabru dalam angka in figures*, Tahun 2022. hlm. 3.
- C.S.T. Kansil, 1986. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. hlm. 40.
- Diakses pada : <https://www.kominfo.go.id/> Tanggal 2 September 2023, Pukul 13.30 Wib
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cetakan ke-5, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2008, h.40
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, Rajawali Pers, 2002, hlm. 36.
- Editus Adisu dan Lebertus Jehani, (2007), *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Jakarta: Visim Media, h. 2.
- G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta, Sinar Grafika, 1994, hlm. 18.

<https://www.pekanbaru.go.id//dinas-tenaga-kerja>, di akses pada tanggal 10 September 2023

I wayan Nedeng, 2003, Lokakarya Dua Hari: Outsourcing dan PKWT, Lembangtek, Jakarta, Hal 2.

Iman Sopeomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, cetakan keempat, Djambatan, Jakarta, 1982, h.37

Juwita, Devi dan Dipo Wahyono, Penyelesaian Perselisihan Antara Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta Dengan Dosen, Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya, 2017, h.21

Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm 84.

Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm 85.

Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2000, hlm. 35

Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993), hlm. 118.

Maria Alfons, *Implementasi Perlindungan Indikasi Geografis atas Produk-produk Masyarakat Lokal dalam Prespektif Hak Kekayaan Intelektual*, (Malang: Universitas Brawijaya, 2010), hlm. 18.

Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta; Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003), hlm. 14.

Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 2.

Sama'mur, (2009), Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja, Jakrta: Gunung Agung, h. 142.

Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 53.

Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Jakarta: Intermasa, 1991, hlm. 1.

Sudikno Mertokusumo, *Bab-bab tentang Penemuan Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993), hlm. 140.

Tim Penyusun Pedoman Skripsi, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Edisi III*, (Pekanbaru: Fakultas Hukum Uniiversitas Lancang Kuning, 2019), hlm. 2.

Zaeni asyhadie, *Hukum Kerja edisi revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm 156.

Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm.75