

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA PEREMPUAN
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT MULTI BINTANG
INDONESIA NIAGA KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

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



Oleh :

**NAMA : MOSES SIAHAAN
NPM : 2074201020**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2024**

PANTUN MELAYU

Musang dalam rumah tidak dikurung

Merasa lapar dan ingin makan

Walau ilmu setinggi gunung

Tak berguna jika tidak diamalkan

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANCANG KUNING**



TANDA PERSETUJUAN

NAMA : MOSES SIAHAAN
NPM : 2074201020
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK
PEKERJA PEREMPUAN BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT
MULTI BINTANG INDONESIA NIAGA KOTA
PEKANBARU

**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. 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

N A M A : **MOSES SIAHAAN**
N P M : **2074201020**
FAKULTAS/PROG. STUDI : **HUKUM / ILMU HUKUM**
JUDUL SKRIPSI : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT. MULTI BINTANG INDONESIA NIAGA KOTA PEKANBARU.**
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 : MOSES SIAHAAN
NPM : 2074201020
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 :

- 80 – 100 : A
- 70 – 79,99 : B
- 60 – 69,99 : C
- 50 – 59,99 : D

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Moses siahaan

Nim : 2074201020

Program studi : Ilmu Hukum (S1)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang saya tulis ini dengan judul "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT MULTI BINTANG INDONESIA NIAGA 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 orang lain maka saya bersedia menerima sanksi akademis atas perbuatan tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, 22 juli 2024



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 Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru”.

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 sempurna skripsi ini.

Pekanbaru, 2024
Penulis

MOSES SIAHAAN

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	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Kerangka Teori	8
E. Metode Penelitian	15
BAB II DESKRIPSI UMUM LOKASI PENELITIAN	
A. Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	19
B. Profil PT. Multi Bintang Indonesia Niaga	24
C. Deskripsi Umum PT. Lintas Riau Prima	27
BAB III TINJAUAN UMUM HAK – HAK PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA	
A. Perjanjian Kerja.....	29
B. Hak-Hak Pekerja	34
C. Hak-Hak Pekerja Perempuan.....	38
D. Perselisihan Hubungan Industrial	41
E. Sanksi Hukum	45

BAB IV PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT MULTI BINTANG INDONESIA NIAGA KOTA PEKANBARU

- A. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru48
- B. Hambatan dalam Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru 55
- C. Upaya mengatasi Hambatan dalam Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru.....60

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan67
- B. Saran.....68

DAFTAR PUSTAKA.....69

DAFTAR RIWAYAT HIDUP70

LAMPIRAN71

PANTUN MELAYU72

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Populasi dan Sampel	16
-------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau	23
Gambar II.2 Struktur Organisasi PT. Multi Bintang Indonesia Niaga	26

ABSTRAK

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Perhatian yang benar bagi pemerintah dan masyarakat terhadap tenaga kerja wanita terlihat pada beberapa peraturan-peraturan salah satunya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang salah satu pasalnya menjelaskan perusahaan wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Namun pada kenyataannya, karyawan perempuan yang bekerja di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga tidak mendapatkan fasilitas antar jemput dan menggunakan kendaraan pribadi untuk pulang dan pergi kerja. Permasalahan Penelitian ini adalah: *Pertama*, Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru? *Kedua*, Apasajakah Hambatan yang dihadapi dalam Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru? *Ketiga*, Bagaimanakah Upaya Mengatasi Hambatan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru? Metode penelitian ini adalah Hukum Sosiologis. Tujuan dari penelitian ini adalah: *Pertama*, Untuk menjelaskan Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru. *Kedua*, Untuk menjelaskan hambatan yang dihadapi dalam Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru. *Ketiga*, Untuk menjelaskan upaya mengatasi hambatan dalam Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru. Hasil penelitian dapat diketahui dari Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru belum terlaksananya sesuai dengan aturan perundang-undangan dilihat dari tidak ada fasilitas antar jemput hingga penyerataan porsi kerja. Hambatan adalah pekerja perempuan kurang memahami aturan mengenai hak-haknya, sehingga upaya yang dapat dilakukan adalah memberikan pembinaan kepada perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan.

Kata Kunci: Perlindungan, 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.

Hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan usaha lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

¹ Aloysius Uwiyo, *Asas-asas Hukum Perburuhan, Edisi. I*, (Cet. 1, Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2014), hal. 89

Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang.²

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.

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”.

Keberadaan perusahaan jelas membutuhkan pekerja. Selama dibutuhkan tenaganya perlu diperhatikan hak-hak pekerja, karena pada dasarnya pekerja itu

²C.S.T. Kansil. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka. 1986).hlm. 40.

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.

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja wanita. Tuntutan ekonomi yang mendesak, dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita. Tidak hanya pada tenaga kerja wanita yang sudah dewasa yang sudah dapat di golongkan pada angkatan kerja. Tetapi sering juga wanita yang belum dewasa yang selayaknya masih harus belajar di bangku sekolah.³

Bagi tenaga kerja wanita yang belum berkeluarga masalah yang timbul berbeda dengan yang sudah berkeluarga yang sifatnya lebih subyektif, meski

³ Dikutip dari <http://eprints.ums.ac.id/7857/1/C100050135.pdf>, yang diakses pada tanggal 6 September 2023 pk 15.30

secara umum dari kondisi objektif tidak ada perbedaan-perbedaan. Perhatian yang benar bagi pemerintah dan masyarakat terhadap tenaga kerja wanita terlihat pada beberapa peraturan-peraturan yang memberikan kelonggaran-kelonggaran maupun larangan-larangan yang menyangkut kedirian seseorang wanita secara umum seperti cuti hamil, kerja pada malam hari dan sebagainya.⁴

Pada zaman ini perempuan juga bekerja diberbagai macam bidang dari pekerjaan ringan hingga berat. Bukan hanya pekerjaan kantor saja dengan jam kerja antara 08.00-16.00, namun bekerja di malam hari antara 23.00-05.00 sudah tidak asing lagi bagi pekerja perempuan. Misalnya perempuan yang bekerja di pabrik, diskotik, rumah sakit, dan hiburan malam lainnya.

Pada kenyataannya, sekarang ini banyak pekerja perempuan yang dipekerjakan malam hari. Seperti halnya pada perusahaan pertenunan, perusahaan elektronik, dan lain sebagainya. Mempekerjakan pekerja perempuan di malam hari tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang mengaturnya. Menurut Pasal 76 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 wajib memberikan makanan dan minuman yang bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, serta perusahaan wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Selain itu mengadakan penggantian jam kerja bagi pegawai minimal seminggu sekali.

⁴ Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. (Jakarta. Sinar Grafika. 2009) hlm 11.

Selain itu, masalah gangguan seksual (*sexual harassment*) seringkali dialami oleh perempuan di tempat kerja, baik oleh teman sekerja maupun oleh majikan. Gangguan ini bisa berbentuk komentar-komentar atau ucapan-ucapan verbal, tindakan atau kontak fisik yang mempunyai konotasi seksual. Walaupun seringkali oleh orang yang menjadi sasaran tindakan tersebut, suatu gangguan tampaknya tidak membahayakan secara langsung, namun dengan adanya tindakan itu yang mempunyai unsur kekuasaan dan dominasi, orang tersebut selalu menjadi sadar akan keperempuannya dan kerawanannya terhadap gangguan-gangguan tersebut. Bentuk yang paling ekstrem dari gangguan seksual itu adalah perkosaan yang seringkali pula bentuknya sangat terselubung, dalam artian bahwa sering dianggap peristiwa tersebut sebagai peristiwa individual semata dan tidak menyangkut pelanggaran hak asasi manusia.⁵

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan karyawan yang bekerja di perusahaan yang ada di Pekanbaru yang bergerak di bidang produsen minuman yang akan menjadi acuan penulis dalam penelitian ini yaitu PT. Multi Bintang Indonesia Niaga terletak di jalan Raya Lintas Timur – Pasir Putih nomor 777 kota Pekanbaru, Perusahaan tersebut terdapat berbagai bentuk dan jenis pekerjaan yang menggunakan tenaga kerja perempuan, salah satunya di bidang marketing dan pemasaran atau juga di sebut *Sales Promotions Girl* (SPG). Adapun keterangan yang di berikan oleh Ica selaku pekerja sebagai SPG ini Telah melakukan kegiatan pekerjaan dengan waktu jam kerja hingga jam dua malam, yang mana bentuk pekerjaan yang di lakukan oleh Ica menjual produk minuman

⁵ Rachmad Safa'at, *Buruh Perempuan: Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia*. (Malang: IKIP Malang. 1998). hlm. 31.

dengan menggunakan pakaian yang dapat di kategorikan minim dan menunjukan bagian tubuh yang sensual, sehingga kerap Spg bekerja mendapatkan perlakuan yang tidak senonoh oleh masyarakat, Tidak sedikit pula masyarakat yang mempunyai pandangan buruk terhadap perempuan yang bekerja sebagai SPG di malam hari. Selanjutnya terhadap fasilitas antar jemput karyawan yang seharusnya di berikan oleh perusahaan itu terhadap perempuan dapat di pastikan juga tidak ada, di mana karyawan perempuan yang bekerja di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga menggunakan kendaraan pribadi untuk pulang dan pergi dalam bekerja.

Berdasarkan atas uraian di atas maka dapat penulis simpulkan bahwa kurangnya perhatian dan perlindungan hak terhadap pekerja perempuan yang bekerja di waktu malam hari di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga, disini pihak dari pemerintah di tuntutan untuk memberikan perhatian lebih dalam memberikan perlindungan hukum, maka penulis melakukan penelitian untuk mengetahui lebih dalam mengenai **“Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru”**.

B. Rumusan masalah

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

1. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru?

2. Apasajakah Hambatan yang dihadapi dalam Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru?
3. Bagaimanakah Upaya Mengatasi Hambatan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk menjelaskan Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru.
- b. Untuk menjelaskan hambatan yang dihadapi dalam Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru.
- c. Untuk menjelaskan upaya mengatasi hambatan dalam Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru.

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 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.⁶

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

⁶ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Cet. XIII, Jakarta: Intermasa, 1991), hlm. 1.

yang bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan dan berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya sehingga perjanjian tersebut menimbulkan hubungan hukum yang disebut perikatan (*verbinten*). 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.⁷

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.

H.S Abdulkadir Muhammad berpendapat bahwa ketentuan pasal 1313 KUHPerdata 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.⁸

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

⁷ Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 49.

⁸ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993), hlm. 224.

kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.

2. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Muchsin perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyeraskan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.⁹

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.¹⁰

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.

⁹Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta; Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003), hlm. 14.

¹⁰Sudikno Mertokusumo, *Bab-bab tentang Penemuan Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993), hlm. 140.

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.¹¹ Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.¹²

Menurut Satijipto 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.¹³ 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.¹⁴

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

¹¹Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 53.

¹²*Ibid*, hlm. 69.

¹³*Ibid*, hlm. 54.

¹⁴Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993), hlm. 118.

¹⁵Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 2.

represif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.¹⁶

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 prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.¹⁷

3. Teori Ketenagakerjaan

Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja (manpower) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (employed), yaitu:¹⁸

1. tenaga kerja penuh (full employed), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas;
2. tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (under employed), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu; dan
3. tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (unemployed), adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 > 1 jam perminggu.

¹⁶Maria Alfons, *Implementasi Perlindungan Indikasi Geografis atas Produk-produk Masyarakat Lokal dalam Prespektif Hak Kekayaan Intelektual*, (Malang: Universitas Brawijaya, 2010), hlm. 18.

¹⁷Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum...Op.Cit*, hlm. 38.

¹⁸ Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, 2020 Tersedia Di: [Www.Bps.Go.Id](http://www.bps.go.id). Situs Resmi Badan Pusat Statistik

Hukum Ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari arbeidsrechts. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian hukum perburuhan. Molenaar memberikan batasan pengertian dari arbeidsrechts adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa. Menurut Mr.MG Levenbach, arbeidsrechts sebagai suatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu. Imam Soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan kerja, Pelatihan kerja, Produktivitas tenaga kerja, Hubungan industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja.

Masalah ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan sentral

pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri. Dimana pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum,
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional,
4. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan
5. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan. Strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Sebagian besar manusia di muka bumi Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (actor) dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan. Tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau

mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.¹⁹

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian hukum empiris, 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. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru.²⁰

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau dan PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru. Adapun alasan peneliti memilih lokasi tersebut adalah dengan pertimbangan Berdasarkan wawancara awal penulis dengan salah satu karyawan PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru, masih banyak terdapat hak-hak pekerja perempuan yang belum terpenuhi sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

¹⁹ Siswanto Sastrohadiwirjo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002) h. 56

²⁰ Tim Penyusun Pedoman Skripsi, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Edisi III*, (Pekanbaru: Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning, 2019), hlm. 2.

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 Bidang Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau 1 (satu) orang
2. Menejer PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru 1 (satu) orang
3. Tenaga Kerja perempuan PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru 5 (Lima) 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 Bidang Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau	1	1	100
2.	Menejer PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru	1	1	100
3.	Tenaga Kerja perempuan PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru	20	5	25

Suber data diolah pada Tahun 2023

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 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.

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 Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru tidak terlaksana berdasarkan ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan yaitu tidak di berikan fasilitas dalam pekerjaan seperti antar jemput karyawan, tidak memperhatikan norma sosial dan kesusilaan hingga persamaan pemberlakuan porsi pekerjaan dengan pekerja laki laki.
2. Hambatan yang dihadapi dalam Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru karena himpitan kebutuhan ekonomi pekerja yang sulit dan pekerja perempuan hanya menandatangani perjanjian kerja tanpa memahami aturan mengenai perlindungan hak-hak nya hingga Belum adanya kesadaran dari pihak pekerja perempuan mengenai resiko yang terjadi jika bekerja pada malam hari.
3. Upaya Mengatasi Hambatan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru bahwa peran pemerintah sebagai naungan perlindungan hukum terhadap pekerja lebih aktif lagi dalam memberikan pembinaan kepada

perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari.

B. Saran

1. Saran untuk Pekerja Perempuan

Sebaiknya pekerja perempuan memahami haknya yang sudah diatur secara normatif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan memahami haknya tersebut maka dapat melakukan upaya hukum untuk menuntut haknya sesuai sarana hukum, baik administrasi, perdata maupun pidana yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2. Saran untuk Pemerintah

Sebaiknya Pemerintah dan Instansi yang terkait dalam hal ini memberikan perlindungan khusus, memberikan layanan terhadap pekerja perempuan yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sebagai lembaga Pemerintah yang berwenang serta yang mengawasi harus lebih berperan aktif dalam hal pengawasan dan pembinaan terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja di malam hari.

3. Saran untuk Perusahaan

PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru dalam dalam Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru masih belum terpenuhi secara maksimal. Seharusnya PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota

Pekanbaru sebagai perusahaan besar yang banyak melibatkan tenaga kerja perempuan memperhatikan betul pemenuhan hak-hak dasar bagi pekerjanya agar dalam hubungan kerja ini tidak ada pihakpihak yang dirugikan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku :

- Abdul hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakt), 2005
- Asri Wijayanti. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta. Sinar Grafika. 2009.
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Cet II, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993
- Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan* 2011
- C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 1986.
- G. Kartasapoetra dkk. 1994. Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila. Jakarta. Sinar Grafika.
- Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003
- Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali, jakarta
- Lili Rasjidi dan I.B Wisa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta; Magister Ilmu 2008
- Maria Alfons, *Implementasi Perlindungan Indikasi Geografis atas Produk-produk Masyarakat Lokal* 2018
- Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987
- Prespektif Hak Kekayaan Intelektual*, Malang: Universitas Brawijaya, 2010
- Rachmad Safa'at, 1998. *Buruh Perempuan: Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Malang: IKIP Malang.
- Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000
- Sudikno Mertokusumo, *Bab-bab tentang Penemuan Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Jakarta: Intermasa, 1991

Tim Penyusun Pedoman Skripsi, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Edisi III*, Pekanbaru: Fakultas Hukum Uniiiversitas Lancang Kuning, 2019

Zaeni Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013

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

B. Jurnal/Skripsi/Tesis/Disertasi, Internet dan Lainnya:

Badan statistic Kota Pekanbaru, Pekanbaru dalam angka in figures, Tahun 2012.
h. 3.

Elyana Kartikawati Nampira, *Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Di PT Pantja Djaja Semarang*, Skripsi, Fakultas Ilmu Keolahragaan Jurusan Ilmu kesehatan Masyarakat Universitas Negeri Semarang, 2015.

Hesti Widyaningrum, Pencegahan terhadap Pelanggaran Hak Pekerja Perempuan Sebagai Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal KRTH Bhayangkara*, Volume 12, Nomor 2, 14 Desember 2018.

<http://eprints.ums.ac.id/7857/1/C100050135.pdf>, yang diakses pada tanggal 20 juli 2022 pk 15.30

<http://kotabertuah.com/2022/09/sejarah-kota-pekanbaru/>, diakses pada tanggal 18september 2022

<https://www.pekanbaru.go.id/> terakhir kali diakses pada tanggal 12 meii 2023 pukul 10.00 Wib.

<https://www.sampoerna.com/id/pusat-informasi-media>, di akses pada tanggal 10 November 2022