

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK KESEHATAN  
DAN KESELAMATAN KERJA TENAGA KERJA WANITA  
DI CV TERUSAN JAYA MANDIRI DI KECAMATAN SIAK  
HULU KABUPATEN KAMPAR ( DITINJAU DARI  
UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 )**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (S.H)*



**OLEH:**

**HAWARI NAFISA  
NPM : 151010287**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2019**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : HAWARI NAFISA  
NPM : 151010287  
Tempat/Tanggal Lahir : TERATAK BULUH, 19 JULI 1997  
Program Studi : ILMU HUKUM  
Alamat : TERATAK BULUH  
Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TENAGA KERJA WANITA DI CV TERUSAN JAYA MANDIRI DI KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR ( DITINJAU DARI UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 )

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/ karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 12 november 2019

Yang menyatakan,

  
(HAWARI NAFISA)

No. Reg. 299/I/UPM FH UIR 2019

Paper ID. I200738688 / 29%



UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
**Sertifikat**

**ORIGINALITAS PENELITIAN**  
**Fakultas Hukum Universitas Islam Riau**

**MENYATAKAN BAHWA :**

**Hawari Nafisa**

**151010287**

Dengan Judul :

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Tenaga Kerja Wanita Di  
CV. Terusan Jaya Mandiri Dikecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar (Ditinjau Dari Undang-  
undang Nomor 13 Tahun 2003)

*Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%*

Pekanbaru, 12 November 2019

Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau *af*



Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A.



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Hawari Nafisa  
NPM : 151010287  
Program Studi : Hukum Perdata  
Pembimbing : Lidia Febrianti, S.H., M.H.  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Tenaga Kerja Wanita Di Cv Terusan Jaya Mandiri Di Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar ( Ditinjau Dari Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 )

No	Tanggal	Berita Acara Bimbingan	PARAF Pembimbing
1	16-09-2019	- Lampiran cover - Kata Pengantar	
2	20-09-2019	- Perbaiki Latar Belakang - Daftar isi	
3	23-10-2019	- Abstrak - Tambahkan Halaman Dalam Pembahasan	
4	02-10-2019	- Perbaiki Daftar Pustaka - Perbaiki Abstrak	
5	04-10-2019	-Lampirkan Wawancara -Lampirkan Koesioner	
6	11-10-2019	-Perbaiki Kesimpulan dan saran	
7	15-10-2019	-Tambahkan jurnal	
8	24-10-2019	- ACC Pembimbing Dapat Dilanjutkan Untuk Ujian Komprehensif	

Pekanbaru, 12 November 2019

Mengetahui

A.n Dekan

**Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A**  
Wakil Dekan I Bidang Akademik



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS HUKUM**



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : [law.uir.ac.id](http://law.uir.ac.id) - e-mail : [law@uir.ac.id](mailto:law@uir.ac.id)

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**


**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK KESEHATAN  
DAN KESELAMATAN KERJA TENAGA KERJA WANITA  
DI CV TERUSAN JAYA MANDIRI DI KECAMATAN SIAK  
HULU KABUPATEN KAMPAR (DITINJAU DARI  
UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 )**

**HAWARI NAFISA**  
**NPM : 151010287**

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Dosen Pembimbing

**Pembimbing**

  
**Lidia Febrianti, S.H., M.H**

**Mengetahui**

**Dekan,**

  
**Dr. Admiral, S.H., M.H**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor : 0281/Kpts/FH/2019**  
**TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang**
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
  - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat**
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
  - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
  - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
  - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
  - 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan**
- 1 Menunjuk  
Nama : LIDIA FEBRIANTI, S.H., M.H  
NIP/NPK : 15DK1102002  
Pangkat/Jabatan : Penata Muda Tingkat I /III/b  
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli  
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa  
  
Nama : HAWARI NAFISA  
NPM : 15 101 0287  
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata  
Judul skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TENAGA KERJA WANITA DI CV. TERUSAN JAYA MANDIRI DI KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR (DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003).
  - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
  - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
  - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada tanggal : 17 Oktober 2019  
Dekan

Dr. Admiral, S.H., M.H.

*Tembusan : Disampaikan kepada :*

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

**NOMOR : 326/KPTS/FH-UIR/2019**  
**TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang : 1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.  
2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.

- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003  
2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005  
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990  
4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :  
a. Nomor : 232/U/2000 c. Nomor : 176/U/2001  
b. Nomor : 234/U/2000 d. Nomor : 045/U/2002  
5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991  
6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013  
7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009  
8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :  
a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998 b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989 c. Nomor :  
117/UIR/KPTS/2012

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :  
N a m a : Hawari Nafisa  
N.P.M. : 151010287  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Tenaga Kerja Wanita Di CV Terusan Jaya Mandiri Di Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar ( Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 )

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

- Lidia Febrianti, S.H., M.H : Ketua merangkap penguji materi skripsi  
Rahdiansyah, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji sistimatika  
Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji methodologi  
Esy Kurniasih, S.H., M.H : Notulis
2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.  
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

**Kutipan** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal 30 November 2019

Dekan,

  
**Dr. Admiral, S.H., M.H**  
NIK 080102332

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Pertinggal



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
 Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
 Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

### BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, **Nomor : 326/KPTS/FH-UIR/2019 Tanggal 30 November 2019**, pada hari ini **Rabu tanggal 4 Desember 2019** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Hawari Nafisa  
 N P M : 151010287  
 Program Study : Ilmu Hukum  
 Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Tenaga Kerja Wanita Di CV Terusan Jaya Mandiri Di Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar ( Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 )  
 Tanggal Ujian : 4 Desember 2019  
 Waktu Ujian : 08.00 - 09.00 WIB  
 Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR  
 IPK :  
 Predikat Kelulusan :

#### Dosen Penguji

#### Tanda Tangan

- Lidia Febrianti, S.H., M.H
- Rahdiansyah, S.H., M.H
- Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H

1.

3.

#### Notulen

- Esy Kurniasih, S.H., M.H

4.

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
 Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pekanbaru, 4 Desember 2019  
 Dekan Fakultas Hukum UIR



Dr. Admiral, S.H., M.H  
 NIK. 080102332



## ABSTRAK

Problematika ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan Undang – undang Ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintahan belum optimal dan masih sangat memprihatinkan.

Dalam penelitian ini, penulis menetapkan masalah pokok sebagai berikut Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak keselamatan dan kesehatan tenaga kerja wanita di Cv. Terusan Jaya Mandiri dan Apakah yang menjadi faktor – faktor penghambat perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja wanita di Cv. Terusan Jaya Mandiri.

Metode penelitian yang dipakai adalah *observational reseach* dengan cara survey, yaitu penulis melakukan penelitian langsung ke lokasi penelitian yaitu di Cv. Terusan Jaya Mandiri di kecamatan siak hulu kabupaten kampar, untuk memperoleh data yang di perlukan dengan menggunakan alat pengumpul data berupa wawancara dan kuisioner dan sifat dari penelitian ini adalah *deskriptif* yang berarti penelitian ini memberikan gambaran dari suatu pernyataan yang lengkap, rinci, dan jelas tentang pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pihak perusahaan yaitu Cv. Terusan Jaya Mandiri tidak memberikan sepenuhnya perlindungan hukum dan hak – hak pekerja wanita khususnya yaitu mengenai hak reproduksinya karena hak reproduksinya wanita sangat berpengaruh dalam bekerja padahal sudah di atur di dalam Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci :** Perlindungan hukum, tenaga kerja, keselamatan, dan kesehatan

## ABSTRACT

Labor / labor problems throughout the period have never been resolved, from the problems of protection, wages, welfare, industrial relations disputes, development, and labor inspection. This is more due to the government's weaknesses systematically in implementing the Manpower Act, and even there tends to be irregularities, another matter is the problem of coordination and performance between government agencies is not optimal and is still very alarming.

In this study, the authors define the following main issues How the implementation of legal protection of the rights to safety and health of women workers in Cv. Terusan Jaya Mandiri and What are the factors inhibiting legal protection for the rights of women workers in Cv. Terusan Jaya Mandiri.

The research method used was observational research by survey, the authors conducted research directly to the research location in Cv. Terusan Jaya Mandiri in the Siak Hulu sub-district of Kampar Regency, to obtain the data needed by using data collection tools in the form of interviews and questionnaires and the nature of this research is descriptive which means this study provides an overview of a statement that is complete, detailed, and clear about the implementation legal protection of female workers.

The results showed that the company, namely Cv. Terusan Jaya Mandiri does not provide full legal protection and the rights of women workers, specifically regarding their reproductive rights because women's reproductive rights are very influential in their work even though they have been regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Labor.

**Keywords:** Legal protection, labor, safety and health

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah S.W.T yang telah memberikan anugrah dan karunia-Nya. Sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Hak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Tenaga Kerja Wanita Di Cv. Terusan Jaya Mandiri Di Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar ( Ditinjau Dari Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 )”**.

Dengan selesainya skripsi ini, maka penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dorongan, motivasi serta bimbingan baik secara moril maupun materiil, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang dibuat dalam bentuk skripsi. Penulis persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua penulis Ayahanda Hamizar dan Ibunda Ermiyati. Selain itu dalam kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan rasa hormat dan terimah kasih sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi. S.H., M.C.L, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

3. Bapak Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
4. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam bidang administrasi perkuliahan.
5. Bapak S. Parman, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis selama perkuliahan.
6. Ibu Desi Apriani, S.H., M.H, selaku Kepala Departemen Hukum Perdata yang telah meluangkan waktu dan perhatiannya untuk memberikan arahan kepada penulis dan menerima judul skripsi penulis.
7. Ibu Lidia Febrianti, S.H., M.H, selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Bapak H. M. Husnu Abadi, S.H., M.H, selaku Penasehat Akademik yang telah membantu penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang sangat berharga kepada penulis selama menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

10. Karyawan dan Karyawati Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis dengan memberikan pelayanan Administrasi Akademis yang baik.
11. Pimpinan Cv. Terusan Jaya Mandiri dan tenaga kerjanya, yang telah memberikan izin mengambil data serta informasi kepada penulis terkait penelitian ini.
12. Teman – teman selama di bangku kuliah, Nanda Ilhami, Ridho Alwisa Dianda, Muhammad Sukron, Samsul Hanafi, Ekky Wiratama, dan teman – teman seperjuangan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaan, dukungan semangat dan pengalaman yang telah diberikan kepada penulis, semoga kita semua sukses.
13. Semua pihak yang tidak dapat di sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu penulis mengharapkan adanya kritikan dan saran yang membangun untuk kesempurnaan penelitian ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, 15 Oktober 2019

Penulis

Hawari Nafisa

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN</b> .....	iii
<b>BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	v
<b>SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING</b> .....	vi
<b>SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PENGUJI</b> .....	vii
<b>BERITA ACARA MEJA HIJAU</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	14
C. Tujuan dan Manfaat .....	14
D. Tinjauan Pustaka .....	15
E. Konsep Operasional .....	27
F. Metode Penelitian .....	28
<b>BAB II TINJAUAN UMUM</b> .....	33
A. Tinjauan Umum Tentang Cv. Terusan Jaya Mandiri .....	33
B. Tinjauan Umum Terhadap Pekerja Wanita dan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita .....	35

<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	50
A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Cv. Terusan Jaya Mandiri Di Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar .....	50
B. Faktor Pendukung Dan Penghambat Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .....	73
<b>BAB IV PENUTUP</b> .....	80
A. Kesimpulan .....	80
B. Saran .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	83
<b>LAMPIRAN</b> .....	86



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Setiap orang memiliki keinginan atau cita –cita di dalam hidup ini. Tidak ada orang yang pasrah saja menerima nasib atau tanpa berbuat apa –apa atas kondisi yang menimpanya, khususnya jika kondisi itu kurang menguntungkan dalam hidupnya. Cita – cita terhadap suatu kemajuan merupakan harapan mulia yang melekat dalam diri setiap orang yang hidup bermasyarakat dan bernegara. Harapan terhadap kemajuan adalah keinginan atas perubahan yang lebih baik dari realitas yang terjadi sebelumnya.

Dalam kehidupan bernegara, cita –cita kita dalam bernegara adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Untuk mewujudkan cita – cita mulia itu maka kita perlu melaksanakan pembangunan. Melalui pembangunan kita bermaksud meningkatkan kemakmuran masyarakat secara bertahap dan berkesinambungan, yaitu dengan cara meningkatkan konsumsinya. Hal itu menunjukkan, bahwa dalam hidup ini manusia membutuhkan pekerjaan. Dengan pekerjaan yang dilaksanakan, manusia dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Sebab , dari pekerjaan yang di lakukan itu, manusia mendapatkan penghasilan. Sebagai hak manusia, maka pekerjaan dapat menentukan penghasilan. Sedangkan penghasilan ini juga menjadi hak yang harus dimilikinya setelah menjalankan pekerjaan. (Suratman, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2019)



Kegiatan perusahaan pada hakekatnya merupakan upaya bersama antara pihak pengusaha dan pekerja yang bertujuan untuk pertumbuhan perusahaan dan juga untuk kesejahteraan para pekerja. Oleh karena itu pihak perusahaan perlu memberikan suatu imbalan yang layak kepada pekerjanya sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Dan selain itu, perusahaan wajib memperhatikan segala upaya untuk peningkatan kesejahteraan para pekerja sesuai dengan kemampuan dan kemajuan perusahaan. (Febrianti, Pelaksanaan pengupahan pekerja menurut undang - undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, 2017 )

Dalam kenyataannya, usaha yang telah dilakukan dalam rangka perlindungan itu belum berjalan seperti yang di harapkan. Hal ini terbukti dengan banyaknya kasus unjuk rasa, pemogokan yang di lakukan pekerja/buruh yang bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan.

Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti kita membicarakan hak – hak asasi, maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang di bawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah di atur dalam peraturan perundang – undangan yang sifatnya non asasi. (Adrian, 2009, hal. 14)

Landasan konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada pembukaan dan batang tubuh Undang – Undang Dasar 1945,

suasana batiniah serta cita – cita hukum dari Undang – Undang Dasar 1945, yang tidak lain bersumber dari dijiwai oleh falsafah pancasila. Perihal isi ketentuan dalam batang tubuh yang ada relevasinya dengan masalah ketenagakerjaan terdapat pada pasal 27 ayat (2) yang berbunyi bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas penghitungan yang layak bagi kemanusiaan”.

Semangat dari pasal 27 (2) Undang – Undang Dasar 1945 ini yang kemudian dituangkan kedalam suatu ketentuan yang memberi perlindungan dan jaminan kepada tenaga kerja di Indonesia. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Sentanoe Kertanegoro dalam bukunya, beliau mengatakan bahwa “ketentuan dari pasal 27 (2) Undang – Undang Dasar 1945 inilah yang merupakan landasan terbentuknya program jaminan sosial tenaga kerja”.

Manusia memenuhi kebutuhan hidup untuk kelangsungan hidupnya di dunia. Untuk itu manusia perlu bekerja, sebab dengan bekerja manusia akan memanusiakan dirinya sebagai makhluk Allah yang paling sempurna dari seluruh ciptaanNya bekerja merupakan hak setiap manusia dewasa baik itu laki laki dan perempuan, sebagai upaya menjaga derajat kemanusiaan dan memenuhi kebutuhan hidup. Negara dan masyarakat harus menjamin hak setiap manusia atau warga negara untuk bekerja dan tidak membedakan hak tersebut antara satu dengan lainnya. (Suratman, Hak - Hak Asasi Manusia, 2019 )

Dalam suatu hubungan kerja, tenaga kerja merupakan pelaksanaan utama dari pembangunan. Manusia merupakan unsur yang menentukan di dalam melaksanakan berbagai kegiatan, peningkatan mutu ketenagakerjaan sangat

penting terutama dalam hal kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu diperlukan perhatian yang serius karena sumber daya manusia merupakan modal yang sangat penting dalam melaksanakan suatu kehidupan yang lebih baik.

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan di Indonesia, perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja. Baik bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja maupun serta berakhirnya hubungan kerja.

Dalam rangka pembinaan dan perlindungan terhadap tenaga kerja, maka hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha haruslah diciptakan secara serasi dan selaras yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945.

Menurut pasal 19 ayat (2) , undang – undang no 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja menjelaskan semua tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja untuk kesejahteraan hidupnya. Perlindungan jaminan sosial tenaga kerja tersebut berupaya membantu tenaga kerja mengatasi masalah kesehatan, mulai dari pencegahan, peningkatan pengetahuan, pengobatan dan pengembalian fungsi secara efektif dan efisien.

Ketentuan mengenai waktu kerja, waktu istirahat dan keselamatan kerja yang dituangkan dalam perjanjian perburuan atau kesepakatan kerja bersama yang merupakan dasar lahirnya hubungan kerja yang mempunyai hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha yang diuraikan pada bagian hubungan kerja.

Pemanfaatan sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dan merupakan kaharusan, dengan demikian sasaran pembangunan dewasa ini akan mencapai tujuannya, yaitu mengejar pertumbuhan ekonomi yang juga dapat memenuhi kesejahteraan sosial, antara lain mencakup kesempatan kerja yang merata.

Sesuai dengan pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 bahwa dalam era globalisasi pembangunan sekarang ini pekerja tidak hanya dari kaum laki – laki saja yang mempunyai kesempatan bekerja, kaum wanita juga mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan layaknya kaum laki – laki.

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat di tandai dengan tumbuhnya industri – industri baru yang menimbulkan peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat yang lebih 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.

Kaum wanita sekarang ini telah mencoba mensejajarkan dirinya dengan kaum laki – laki untuk bekerja diluar rumah sebagai tenaga kerja sesuai dengan kemampuannya. Adanya emansipasi wanita merupakan bukti nyata besarnya potensi yang ada pada mereka serta memperlihatkan keberadaan wanita yang mampu berkompetensi hampir secara menyeluruh tanpa harus meninggalkan hakekatnya sebagai wanita dalam hal pembinaan keluarga dan pembinaan generasi muda pada khususnya.

Namun masih banyak tenaga kerja wanita yang belum memahami dan menyadari hak – hak dasarnya sebagai pekerja, padahal sudah ada undang – undang dan peraturan – peraturan lainnya yang justru melindungi hak – hak mereka sebagai pekerja.

Hal ini mungkin dapat dipahami karena informasi yang memadai dan pengetahuan yang cukup akan hal tersebut belum begitu tersebar luas di kalangan pekerja wanita. Tetapi tanpa didasari justru hal tersebut yang akan membuat para pekerja wanita terjerumus dalam kondisi yang terpuruk. Sebut saja, masih banyaknya pekerja wanita yang rentan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ), jam kerja yang panjang melebihi ketentuan undang – undang, rentan terhadap pelecehan seksual, sulitnya mendapatkan hak – hak yang berkenaan dengan alat reproduksinya.

Tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan atau CV maupun yang menjual jasa dari tenaganya, harus mendapatkan perlindungan yang baik atas keselamatan, kesehatan, serta kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Begitu pentingnya perlindungan yang diberikan oleh negara kepada tenaga kerja wanita dan menetapkan mereka sejajar dengan tenaga kerja laki – laki bahkan undang – undang memberikan hak hak khusus terhadap tenaga kerja wanita dalam pelaksanaan pekerjaannya atau profesinya terhadap hal – hal yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan yang berkenaan dengan fungsi reproduksi yang dimiliki seorang wanita. maka

Fungsi reproduksi tersebut diatur dalam pasal 82 ayat ( 1 ) dan ( 2 ) undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi :

- (1) Pekerjaan/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1.5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1.5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. (Aly, Undang - Undang no 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 82 ayat (1 dan 2), 2018)

Namun pada prakteknya, pekerja/buruh yang sedang hamil mungkin tidak selalu mudah menentukan kapan bisa mengambil haknya untuk cuti hamil, melahirkan, dan haid.

Keselamatan dan kesehatan kerja ( K3 ) adalah suatu program yang di buat bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan ( preventif ) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal – hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Tujuan dari dibuatnya sistem ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja.

Problematika ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan undang – undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah kordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintahan belum optimal dan masih sangat memprihatikan. (Febrianti, Pelaksanaan pengupahan pekerja menurut undang - undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, 2017 , hal. 85)

Namun, yang terjadi pertanyaan adalah seberapa penting perusahaan berkewajiban menjalankan prinsip K3 di lingkungan perusahaanya. Patut diketahui pula bahwa ide tentang K3 sudah ada sejak 20 tahun lalu, namun sampai kini

masih ada pekerja/buruh dan perusahaan yang belum memahami korelasi K3 dengan peningkatan kerja perusahaan, bahkan tidak mengetahui aturan tersebut. Sering kali mereka melihat peralatan K3 adalah sesuatu yang mahal dan seakan akan mengganggu proses bekerjanya seorang pekerja/buruh.

Inti dari terlaksananya K3 dalam perusahaan adalah adanya kebijakan standar berupa kombinasi aturan, sanksi, dan benefit dilaksanakannya K3 oleh perusahaan bagi pekerja/buruh dan perusahaan, atau dengan kata lain adanya suatu kebijakan mutu K3 yang dijadikan acuan/pedoman bagi pekerja/buruh dan pengusaha.

Semua produk perundang – undangan pada dasarnya mengatur tentang kewajiban dan hak tenaga kerja dalam bekerja, yang meliputi

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan/atau ahli keselamatan kerja,
- b. Memakai alat – alat perlindungan diri yang diwajibkan,
- c. Memenuhi dan mentaati semua syarat – syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan,
- d. Meminta pada pengurus agar melaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan, dan
- e. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja, serta alat – alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya, kecuali dalam hal – hal khusus



ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas – batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan. (Adrian, 2009, hal. 170)

Perjanjian kerja di buat untuk memudahkan antara pekerja/buruh dan perusahaan agar terciptanya suasana yang damai adil dan makmur. Mula mula perjanjian kerja di atur dalam bab 7 A KUHPerdata yaitu pada pasal 160a KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut :”perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si pekerja, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Dalam hal ini kedudukan antara pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan kerja. Didalam pengertian perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian tidak didalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja dibawah perintah orang lain yaitu pengusaha. (Subekti P. R., hal. 1992)

Sedangkan pengertian perjanjian kerja berdasarkan pasal 1 angka 14 Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat- syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam pasal 1 nomor 15 Undang – Undang ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sebagaimana diketahui upah adalah imbalan yang

diterima pekerja/buruh atas jasa yang di berikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Dengan demikian, pekerja/buruh dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan. Pekerja/buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan, dan kebutuhan lain. Sebab itu, para pekerja/buruh dan serikat pekerja selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya. Di lain pihak, para pengusaha sering melihat upah sebagai bagian dari biaya saja, sehingga pengusaha biasanya sangat hati – hati untuk meningkatkan upah. (Febrianti, Pelaksanaan pengupahan pekerja menurut undang - undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, 2017 , hal. 85)

Perlu diketahui terlebih dahulu bahwa ketentuan perjanjian kerja yang ada dalam Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan bagian dari hubungan kerja atau ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian, karena ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap. Artinya ketentuan perjanjian kerja tidak dapat tidak di ikuti, yaitu ketentuan perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib ditaati atau di ikuti. (Djumialdji F. , 2010 , hal. 7)

CV Terusan Jaya Mandiri adalah suatu perusahaan yang bergerak di industri perkebunan, yang mana menghasilkan beberapa olahan kayu yang bisa digunakan dan di manfaatkan. Maka dari itu sangatlah diperlukan tenaga kerja yang mempunyai loyalitas yang tinggi kepada perusahaan. Keselamatan dan kesehatan merupakan faktor pendukung agar terciptanya suasana yang aman dan

nyaman. Terlebih lagi bisa menimbulkan hubungan yang harmonis antara pekerja dan perusahaan. Untuk mendapatkan suasana tersebut, maka perlu adanya aturan yang mengatur tentang hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan perusahaan terutama aturan yang menyangkut perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan sebagai bentuk perhatian perusahaan terhadap pekerja/buruhnya.

Sebagai salah satu badan usaha milik swasta, maka CV Terusan Jaya Mandiri agar bisa meningkatkan kesejahteraan dan membuka lapangan kerja bagi seluruh lapisan masyarakat terutama masyarakat sekitarnya, khususnya masyarakat di desa teratak buluh kabupaten kampar. Oleh karena itu perusahaan berkomitmen harus selalu mengutamakan memberdayakan tenaga kerja tempatan sebagai salah satu program bakti dan perhatian kepada masyarakat yang berada di sekitar perusahaan berada. Sehingga dalam menjalankan hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh terdapat mekanisme yang harmonis dan seimbang, hal yang demikian diharapkan dapat meningkatkan etos kerja bagi setiap pekerja/buruh dengan sendirinya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat akan sangat bermutu dan berkualitas.

Akan halnya pekerja yang bekerja yaitu wanita yang harus mendapatkan perhatian yang khusus dimana wanita berhak mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaannya atau profesinya terhadap hal – hal yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan yang berkenaan dengan fungsi reproduksi wanitanya. Yang di maksud perhatian khusus atas fungsi reproduksi wanita adalah adanya fasilitas cuti haid, cuti hamil, dan cuti melahirkan.

Setelah penulis kemukakan masalah tersebut, dimana tenaga kerja wanita merupakan suatu potensi yang produktif dan mempunyai keistimewaan dibanding tenaga kerja laki – laki pada lapangan kerja, ternyata para pekerja wanita di CV tersebut tidak mendapatkan hak nya yang mana telah di atur didalam undang – undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Maka dari itu penulis tertarik dan ingin mengetahui sejauh mana pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja pada CV Terusan Jaya Mandiri. Karena pada kenyataannya teori belum tentu sesuai dengan apa yang telah diterapkan dalam Undang – Undang dan Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang perlindungan kerja dengan aplikasi di lapangan. Perusahaan yang harus menjalankan pemberian cuti haid, cuti hamil , dan cuti melahirkan dan dapat diketahui ada atau tidaknya pengawasan di dalam pelaksanaan. Maka dari itu penulis mengangkat permasalahan tersebut dan mencoba merangkumkan dalam bentuk skripsi dengan judul penelitian “ PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK TENAGA KERJA WANITA DI CV. TERUSAN JAYA MANDIRI DI KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR ( DITINJAU DARI UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 )”

## B. Masalah Pokok

Untuk memudahkan penelitian ini maka penulis merumuskan beberapa pokok permasalahan yaitu :

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak keselamatan dan kesehatan tenaga kerja wanita di Cv. Terusan Jaya Mandiri ?
2. Apakah yang menjadi faktor – faktor penghambat perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja wanita di Cv. Terusan Jaya Mandiri ?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Suatu kegiatan penelitian diawali dengan adanya rasa ingin tau yang sangat mendalam terhadap suatu gejala yang sedang terjadi. Sehingga berawal dari rasa keingintahuan tersebut dapat dirumuskan suatu masalah dan menemukan pengetahuan yang lebih mendalam tentang gejala yang terjadi serta manfaat apa yang akan diperoleh dari sebuah penelitian baik untuk penulis pribadi maupun untuk orang lain. Adapun tujuan penelitian yang hendak penulis capai yaitu :

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan mengenai perlindungan hukum terhadap hak keselamatan dan kesehatan tenaga kerja wanita di Cv. Terusan Jaya Mandiri.
- b. Untuk mengetahui apa penyebab terhambatnya mengenai perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja wanita di Cv. Terusan Jaya Mandiri.

## 2. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini tentu akan memberikan pengetahuan baru dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, sehingga penulis berharap agar penelitian dapat bermanfaat bagi :

- a. Diharapkan dapat berguna bagi diri penulis sendiri sebagai tambahan wawasan bidang hukum terutama masalah pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan ketenagakerjaan.
- b. Diharapkan dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang ilmu hukum ketenagakerjaan yang dapat dipergunakan sebagai referensi pada dunia akademik dan penelitian selanjutnya.

### D. Tinjauan Pustaka

Bahwa dalam hidup ini manusia membutuhkan pekerjaan. Dengan pekerjaan yang di laksanakan, manusia dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya. Sebab, dari pekerjaan yang dilakukan itu, manusia mendapatkan penghasilan. Sebagai hak manusia, maka pekerjaan dapat menentukan penghasilan. Sedangkan penghasilan ini juga menjadi hak yang harus dimilikinya setelah menjalankan pekerjaan. (Suratman, Hak - Hak Asasi Manusia, 2019 , hal. 3)

Pasal 1 ayat (3) Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Aly, Undang -

Undang Ketenagakerjaan, 2018, hal. 3). Dari pengertian pekerja tersebut jelaslah bahwa hanya tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh.

Pasal 1 ayat (1) Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. (Aly, Undang - Undang Ketenagakerjaan, 2018)

Pasal 1 ayat (2) Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. (Aly, Undang - Undang Ketenagakerjaan, 2018)

Menurut M.G.Levenbach hukum perburuan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan di bawah suatu pimpinan, dan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja. (Uwiyono & Siti Hajati Hoesin, Asas - Asas Hukum Perburuan, 2014 , hal. 2)

Menurut Imam Soepomo hukum perburuan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain, dengan menerima upah. (Uwiyono & Siti Hajati Hoesin, Asas - Asas Hukum Perburuan, 2014 )

Menurut Mr.Mok hukum perburuan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan – pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan kehidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu. (Thamrin, 1991)

## 1. Hubungan kerja

Sebagaimana diketahui hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam pasal 1 angka 15 Undang – Undang nomro 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian, jelaslah bahwa hubungan kita terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. (Suratman, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2019 , hal. 60)

Hubungan kerja yang telah dijalin oleh pekerja dengan pengusaha, tercipta setelah adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, baik itu dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis, namun yang terpenting dalam perjanjian tersebut akan dikemukakan oleh pekerja tentang kesanggupannya bekerja pada pengusaha dengan menerima sejumlah upah, disamping itu pengusaha akan menyatakan pula kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja tersebut dengan upah. (Febrianti, Pelaksanaan pengupahan pekerja menurut undang - undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, 2017 , hal. 84)

## 2. Perjanjian

### a. Pengertian perjanjian

Perjanjian adalah hubungan antara dua belah pihak atau lebih yang menimbulkan akibat hukum dengan kata sepakat. Sedangkan perikatan adalah syarat sepakat harus ada dua pihak atau lebih dimana pihak yang satu berhak



menuntut sesuatu dimana pihak yang lain wajib memenuhi sesuatu. Sumber perikatan berada di perjanjian dan undang – undang yang ada di pasal 1233 KUHPerdara bahwa “ tiap – tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena undang – undang.

Perjanjian di atur di dalam KUHPerdara pasal 1313 yang berbunyi “ suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Didalam perjanjian terdapat asas kebebasan berkontrak. Maksud dari asas tersebut ialah bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat perjanjian yang berisi dan macam apapun, asal tidak bertentangan dengan undang – undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Dalam melaksanakan suatu perjanjian harus di dasari dengan itikad baik, di karenakan menjalankan suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan kepatutan dan keadilan. Asas ini terletak didalam pasal 1315 KUHPerdara yang menerangkan bahwa pada umumnya seorang tak dapat menerima kewajiban – kewajiban atau memperjanjikan hak- hak atas namanya sendiri. (Subekti, 1992)

b. Unsur perjanjian

1. Adanya para pihak
2. Adanya objek perjanjian
3. Ada nya persetujuan dari dua pihak atau lebih
4. Ada syarat – syarat terentu

### 3. Perjanjian kerja

#### a. Pengertian perjanjian kerja

Perjanjian kerja di atur didalam undang – undang nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 14 bahwa perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. (Aly, undang - undang ketenagakerjaan indoensia, 2018 , hal. 4)

Selain pengertian normatif seperti tersebut di atas, Imam Soepomo (1983:53) berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah. (Lalu, 2016 , hal. 62)

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis ( pasal 5 ayat 1 undaang – undang nomor 13 tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian.

Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan – perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan. (Lalu, pengantar hukum ketenagakerjaan, 2016 , hal. 66)

b. Syarat – syarat perjanjian kerja

Syarat – syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi 2, yaitu syarat materil dan syarat formil. Syarat materil di atur dalam pasal 52 undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sedangkan syarat formil di atur dalam pasal 54 undang – undang nomor 3 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Syarat materil, sesuai dengan ketentuan pasal 52 ayat 1 undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang selaras dengan pasal 1320 KUHPerdara, memuat tentang syarat sahnya perjanjian di antaranya, yaitu

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu pokok persolan tertentu
4. Suatu sebab yang tidak terlarang

Apabila perjanjian kerja yang dibuat tersebut bertentangan dengan ketentuan nomor 1 dan 2 yang di atur di atas maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan. Apabila bertentangan dengan ketentuan nomor 3 dan 4 maka akibat hukumnya perjanjian kerja adalah batal demi hukum

Syarat formil di atur didalam pasal 54 undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu :

1. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang – kurangnya memuat :
  - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
  - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
  - c. Jabatan atau jenis pekerjaan
  - d. Tempat pekerjaan
  - e. Besarnya upah dan cara pembayaran
  - f. Syarat – syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
  - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
  - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan
  - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja
2. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang – undangan yang berlaku.
3. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang – kurangnya rangkap 2, yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing – masing mendapat 1 perjanjian kerja.

c. Berakhirnya perjanjian

Berakhirnya perjanjian kerja di atur di dalam undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. (Aly, undang - undang ketenagakerjaan, 2018)

4. Unsur perjanjian

Didalam perjanjian kerja, perjanjian ini juga mempunyai beberapa unsur perjanjian kerja , yaitu :

- a. Adanya unsur pekerjaan
- b. Adanya unsur perintah
- c. Adanya unsur waktu tertentu
- d. Adanya unsur upah. (Suratman, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2019)

## 5. Perlindungan hukum

### a. Pengertian perlindungan hukum

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

### b. Perlindungan hukum pekerja

Perlindungan hukum pekerja, termasuk didalamnya adalah pekerja perempuan. Yang dimaksudkan orang perempuan disini adalah orang perempuan dewasa. Pekerja/buruh merupakan tenaga kerja yang mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan dari pekerjaannya. Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan atau keselamatan.

### c. Ketentuan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita

1). Perlindungan terhadap tenaga kerja wanita di atur di dalam undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu pada pasal 76 :

- a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun di larang diperkerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00

b. Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. 07.00

c. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. 07.00 wajib

1. Memberikan makanan dan minuman bergizi
2. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja

d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. 07.00

e. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) di atur dengan keputusan menteri.

#### 6. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja telah di atur didalam undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 86 yaitu :

a. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja
2. Moral dan kesusilaan dan
3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai – nilai agama

- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja
- c. Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku. (Aly, undang - undang ketenagakerjaan, 2018)

Adapun yang menjadi perbandingan terhadap peneliti skripsi terdahulu yaitu penelitian oleh Abdul Reza Hariyono, mahasiswa Universitas Islam Riau, tahun 2014 dengan judul perlindungan hukum terhadap pekerja wanita berdasarkan undang – undang nomor 13 tahun 2003 di PT Sumatera kemasindo kota pekanbaru. Hasil kesimpulan penelitian beliau ialah perlindungan hukum dan hak – hak pekerja wanita yang di pekerjakan pada malam hari. Didalam mempekerjakan wanita pada malam hari yang seharusnya perusahaan diwajibkan melengkapi kebutuhan – kebutuhan pekerja wanita sebagaimana di atur pada pasal 76 undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Berdasarkan amanat undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan kep.224/MEN/2003 yang mewajibkan perusahaan menyediakan transportasi antar jemput dan memberikan makanan dan minuman yang bergizi bagi pekerja wanita yang bekerja dari pukul 23.00 sampai dengan 07.00. faktor penghambat dari perlindungan hukum terhadap pekerja wanita di PT Sumatera Kemasindo di karenakan perusahaan tidak memiliki kendaraan untuk dijadikan alat transportasi antar jemput dan juga dikarenakan lokasi rumah para pekerja wanita yang berjauhan, ditambah dengan faktor finansial seperti yang di katakan oleh manager



PT Sumatera Kemasindo sehingga perusahaan juga tidak sanggup untuk memberikan makanan dan minuman bergizi bagi pekerja wanita yang bekerja pada malam hari, sehingga perusahaan tidak dapat menjalankan perlindungan hukum secara optimal bagi pekerja wanitanya.

Perbandingan berikutnya terhadap skripsi terdahulu yaitu penelitian oleh Nanda Putri Thaher, mahasiswa Universitas Islam Riau tahun 2013 dengan judul perlindungan hukum hak cuti bagi pekerja wanita di toko sport station berdasarkan undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hasil kesimpulan penelitian beliau ialah toko sport station sudah memberikan perlindungan hukum dalam bentuk upah, waktu istirahat, jaminan sosial dan jam kerja yang sesuai dengan undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tetapi toko sport station dibawah naungan PT mitra adi perkasa tidak memberikan cuti haid kepada tenaga kerja wanitanya seperti yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja wanitanya. Karena cuti haid merupakan salah satu perlindungan hukum istimewa atau khusus yang hanya diberikan kepada tenaga kerja wanita. Kendala yang menjadi penghambat dalam perlindungan hukum adalah kurangnya pengetahuan tenaga kerja wanita tentang hak – hak mereka yang sudah di atur didalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

## E. Konsep Operasional

1. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak – hak yang diberikan oleh hukum.
2. Hukum adalah bagian dari hukum yang berlaku di suatu negara, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan buruh dan antara buruh dan pengusaha.
3. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. (Aly, Undang - Undang Ketenagakerjaan, 2018)
4. Pekerja wanita adalah sebutan bagi wanita warga negara Indonesia yang berada dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
5. Hak adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang di bawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas/terpisah dari diri pekerja itu akan menjadi turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. (Adrian, 2009)

## F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan proposal ini adalah penelitian observasi/survey. Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan cara observasi langsung ke objek penelitian dengan cara questioner dan melakukan wawancara dengan pihak terkait. Apabila ditinjau dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif karena penulis ingin menggambarkan secara tepat sifat- sifat suatu individu, keadaan atau gejala kelompok tertentu untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat. Dalam hal ini mengenai perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja wanita di Cv terusan jaya mandiri kecamatan siak hulu kabupaten kampar di tinjau dari undang – undang nomor 13 tahun 2003.

### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Cv. Terusan Jaya Mandiri yang beralamat di Teratak Buluh kecamatan Siak Hulu kabupaten Kampar.

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari obyek yang akan di teliti yang mempunyai ciri – ciri dan karakteristik yang sama dan yang menjadi

populasi dalam penelitian ini adalah pekerja wanitanya di Cv. Terusan Jaya Mandiri kecamatan siak hulu kabupaten kampar.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode sensus dalam pengambilan sampel. Pekerja di Cv. Terusan Jaya Mandiri berjumlah 65 orang terdiri dari 40 pekerja pria dan 25 pekerja wanita. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pekerja wanita sebanyak 25 orang.

**Tabel I.I**

**Daftar Populasi dan Responden Di Cv. Terusan Jaya Mandiri**

No .	Kriteria Responden	Populasi	Responden
1.	Pimpinan Cv. Terusan Jaya Mandiri	1	1
2.	Pekerja wanita	25	25
3.	<b>Jumlah</b>	26	26

Sumber : data lapangan setelah di olah , maret 2019

4. Data dan Sumber Data

a. Data primer

Merupakan data yang di peroleh langsung oleh penulis dari responden yaitu pimpinan dan pekerja wanita di Cv. Terusan Jaya Mandiri yang telah ditentukan baik melalui kuisioner maupun wawancara.

## b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang di dapatkan dari dokumen, internet, buku, majalah, atau surat kabar yang sesuai dengan tema penelitian. Data sekunder merupakan data penunjang dari ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pengumpulan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan yang meliputi:

1. Bahan hukum primer yang terdiri dari Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
2. Bahan hukum sekunder, yakni buku – buku yang berhubungan dengan hukum perburuan dan hukum ketenagakerjaan, dan hasil penelitian terdahulu.
3. Bahan hukum tersier, yakni bahan – bahan hukum lainnya yang ada relevansinya dengan pokok masalah yang memberikan info tentang bahan – bahan hukum primer dan sekunder antara lain internet.

## 5. Alat Pengumpul data

### 1. Observasi

Observasi atau pengamatan ini dipakai untuk mengetahui gejala awal yang terjadi di Cv. Terusan Jaya Mandiri yang menjadi tempat penelitian. Guna membantu penulis dalam pengumpulan data awal.

## 2. Wawancara

Wawancara ini dipakai untuk menjangkau data yang berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita di Cv. Terusan Jaya Mandiri. Metode ini dipakai untuk mengetahui pendapat mengenai keefektifan pelaksanaan perlindungan hukum, problematika yang dihadapi serta upaya yang dilakukan. Wawancara ini ditujukan kepada pimpinan Cv. Terusan Jaya Mandiri dan pekerja wanitanya.

## 3. Kuisisioner

Alat pengumpul data yang digunakan penulis untuk mendapatkan data tentang deskripsi mengenai suatu gejala yang terjadi di Cv. Terusan Jaya Mandiri. Sehingga penulis memperoleh pengetahuan yang mendalam mengenai suatu gejala yang terjadi di Cv. Terusan Jaya Mandiri. Kuisisioner ini digunakan untuk memperoleh data dari responden tenaga kerja wanita yang bekerja di Cv. Terusan Jaya Mandiri.

## 6. Analisa Data

Setelah semua data di atas penulis kumpulkan, dilakukan pengelompokan dilanjutkan dengan penyajian. Data yang di kumpul berdasarkan data hasil wawancara serta dari dokumen – dokumen yang penulis peroleh yang berkaitan dengan objek penelitian. Kemudian penulis memperhatikan berbagai peraturan perundang – undangan juga memperhatikan tulisan – tulisan atau penelitian pihak lainnya serta didukung pendapat para ahli mengenai persoalan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja wanita di Cv. Terusan Jaya Mandiri.

## 7. Penarikan Kesimpulan

Akhirnya penulis menarik kesimpulan dengan cara deduktif yaitu penarikan kesimpulan dari kaidah umum untuk mengetahui kaidah yang khusus dan penarikan kesimpulan dilakukan pada akhir pembahasan dalam penelitian ini.



## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Tentang CV. Terusan Jaya Mandiri

Cv. Terusan Jaya Mandiri merupakan salah satu badan usaha milik swasta yang bergerak dibidang industri perkayuan yang mana perusahaan ini menghasilkan beberapa olahan kayu yang bisa dimanfaatkan dan diperjualbelikan. Salah satu contoh hasil dari perusahaan ini yaitu palet atau tempat keranjang buah. Awalnya Cv. Terusan Jaya Mandiri ini dahulunya hanya kecil dan pekerjanya tidak sebanyak sekarang. Banyak kekurangan dari perusahaan ini sebelum menjadi Cv yaitu para pekerja wanitanya tetap bekerja pada malam hari dan bekerja di tempat terbuka tanpa ada atap atau pun pelindung dari cuaca dan panasnya matahari. Dan sekarang setelah perusahaan ini menjadi Cv banyak sekali manfaatnya yang dirasakan oleh masyarakat yang berada di sekitar Cv ini dan khususnya warga teratak buluh yang mana tadinya pengangguran sekarang sudah mendapatkan pekerjaan.

Cv. Terusan Jaya Mandiri memiliki struktur organisasi yang dimana perusahaan ini dipimpin oleh manager/pemilik perusahaan yang mana jumlah bawahan manager ini ada 5 yaitu :

1. Pemilik/Direktur, bertugas sebagai pemilik Cv. Terusan Jaya Mandiri yang memiliki tugas terpenting sebagai pemegang penuh kendali perusahaan dan dalam pengambilan keputusan harus disetujui oleh pemilik/ manager perusahaan.



2. Komanditer atau Asisten Manager, bertugas sebagai tangan kanan direktur dimana membantu direktur, mengawasi karyawan, serta menggantikan tugas direktur apabila direktur sedang berhalangan atau keluar kota.
3. Sekretaris, tugasnya yaitu Administrasi segala bentuk pembukuan dan , bertugas menghitung, membuat neraca, serta membuat laporan – laporan yang diperlukan manager.
4. Bendahara, tugasnya yaitu mengatur segala bentuk pengeluaran dan pemasukan keuangan serta mengontrol hasil pendapatan dari perusahaan.
5. Kepala produksi, bertugas sebagai pemasar dan menjual produk – produk yang ada dalam Cv. Terusan Jaya Mandiri, meningkatkan omzet perusahaan serta menangani keluhan – keluhan konsumen tentang pelayanan konsumen.
6. Kepala lapangan , bertugas mengawasi aktivitas pekerjaan dalam melakukan aktivitas pekerjaan di perusahaan, dan dapat juga manargetkan target penjualan dalam hal order yang dicarinya.

Struktur dari organisasi ini digunakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien, sesama aktivitas yang dilakukan oleh pekerja yang ada dalam pabrik perlu diadakan pembagian tugas. Pembagian tugas tersebut dapat dituangkan dalam suatu struktur organisasi yang jelas untuk dijadikan kerangka dasar yang menggambarkan tugas dan wewenang serta tanggung jawab setiap orang atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

## **B. Tinjauan Umum Terhadap Pekerja Wanita dan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita**

Pekerja wanita merupakan isu yang sering menjadi topik bahasan ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan perlakuan antara pekerja perempuan dengan pekerja laki – laki, bahkan sering kali pekerja perempuan dituding tidak dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan atau bahkan dikatakan membebani perusahaan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa memang benar pekerja wanita memiliki perbedaan jika dibandingkan pekerja laki – laki, misalnya pekerjaan wanita membutuhkan cuti haid, melahirkan dan fasilitas menyusui, sedangkan pekerja laki – laki tidak. Namun tidak bisa dipungkiri, perusahaan membutuhkan pekerja laki – laki maupun pekerja wanita. Pekerja wanita memiliki kelebihan – kelebihan jika dibandingkan dengan pekerja laki – laki, demikian juga sebaliknya. Dengan demikian, idealnya tidak ada perbedaan perlakuan antara pekerja laki – laki dengan pekerja wanita oleh perusahaan.

Sering kali dijumpai, pekerja wanita lebih produktif dibandingkan dengan pekerja laki – laki. Selain itu, hasil kerja yang dilakukan pekerja wanita juga lebih baik dari pekerja laki – laki, misalnya dalam hal ketelitian dan kerapian dalam bekerja. Pekerja wanita secara umum lebih teliti dan lebih rapi dibandingkan dengan pekerja laki – laki.

Berbicara mengenai pekerja wanita, tentunya tidak dapat dimungkiri adanya suatu pandangan dari sudut sosiologi bahwa kedudukan perempuan tidak sama dengan kedudukan laki – laki. Secara tidak langsung, hal ini teradopsi kedalam lingkungan kerja, sehingga kedudukan perempuan seolah – olah dinomorduakan. Budaya yang kurang menghargai wanita ini juga terdapat dalam dunia kerja. Tidak jarang, pekerja perempuan mendapatkan perlakuan – perlakuan yang semena – mena dan hak – haknya sering kali tidak dapat diperhatikan. Hal ini tentu menimbulkan kerugian bagi pekerja wanita.

Menurut Saprinah Sadli, terdapat tiga sumber yang merangsang berkembangnya kemandirian perempuan indonesia, yaitu:

1. Sebagai kosekuensi dibesarkan dalam kondisi ekonomi keluarga yang serba kekurangan.
2. Sebagai manifestasi tradisi dan sistem sosial yang mendorong kemandirian perempuan sebagai anggota masyarakat, dan
3. Sebagai konsekuensi dari latar belakang pendidikan dan pengalamannya.

(Sadli, 2016)

Selain itu, ada suatu perbedaan antara laki – laki dan perempuan meliputi berbagai macam segi, seperti fisik, yaitu ukuran dan kekuatan tubuh dan biologis serta adanya haid, kehamilan, dan menopause pada perempuan. Sebelum ada aturan – aturan yang secara khusus mengatur mengenai pekerja wanita, sering terjadi kasus ketidakadilan terhadap pekerja wanita, misalnya kehilangan hak untuk cuti dan hak untuk menyusui. Peningkaran terhadap hak – hak ini

didasarkan pada alasan untuk produktivitas perusahaan. Di media massa, kerap terdapat berita pekerja perempuan yang pulang kerja pada malam hari dirampok atau bahkan diperkosa. Hal tersebut disebabkan oleh jam kerja yang harus dijalani. Tidak disediakan transportasi dari perusahaan untuk pekerja perempuan yang pulang malam menjadi penyebab kasus tersebut terjadi. Akibatnya, jika terjadi sesuatu terhadap pekerja perempuan, tidak ada sanksi yang dapat dijatuhkan kepada perusahaan tempat pekerja perempuan tersebut bekerja.

Aturan – aturan yang sudah ada mengenai perlindungan hukum terhadap perempuan pada saat sekarang, untuk sementara waktu dapat dikatakan sudah memadai. Namun, masalah perlindungan hukum terhadap perempuan bukan hanya hal – hal yang diatur dalam aturan – aturan tersebut, melainkan masih banyak hal lainnya. Misalnya, perlindungan terhadap tindakan pelecehan seksual. Tindakan pelecehan seksual dapat terjadi dengan berbagai macam cara, seperti melalui kontak fisik dan dapat juga dengan secara verbal. Sampai dengan saat ini, tidak terdapat aturan yang secara khusus mengatur mengenai pelecehan seksual terhadap pekerja wanita di tempat kerja. Aturan mengenai pelecehan seksual diatur dalam aturan yang bersifat general, yakni Kitab Undang – Undang Hukum Pidana.

Menurut Zaeni Asyhadie, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga, yakni :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan dalam bentuk penghasilan yang cukup

- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. (Asyhadie Z. , Hukur kerja, 2007 , hal. 78)

Adanya perlindungan – perlindungan tersebut menjadi faktor bagi pekerja untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya perlindungan tersebut, pekerja dapat menjalani hidupnya dengan lebih nyaman dan lebih terjamin karena tidak terdapat kekhawatiran dari pekerja akan nasib dirinya dan keluarganya secara ekonomis, sosial, dan teknis.

Adanya perlindungan – perlindungan tersebut tentunya harus diimbangi dengan hak – hak dan kewajiban – kewajiban yang muncul bagi pekerja. Hak – hak dan kewajiban – kewajiban tersebut tentunya memiliki nilai yang penting bagi pengusaha dalam menjalankan kegiatan usahanya. Menurut Hari Pranomo, hak dan kewajiban dari pekerja sebagai berikut:

#### 1. kewajiban pekerja

- a. Kewajiban ketaatan, yakni seorang tenaga kerja yang memasuki sebuah perusahaan tertentu memiliki konsekuensi untuk taat dan patuh terhadap perintah dan petunjuk yang diberikan perusahaan karena mereka sudah terikat dengan perusahaan. Namun demikian, tenaga kerja tidak harus mematuhi semua perintah yang diberikan

oleh atasannya apabila perintah tersebut dinilai tidak bermoral dan tidak wajar. Seorang tenaga kerja didalam perusahaan juga tidak harus menaati perintah perusahaan tersebut apabila penugasan yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kontrak yang telah disepakati sebelumnya.

b. Kewajiban **konfidensialitas**, yakni kewajiban untuk menyimpan informasi yang sifatnya sangat rahasia. Setiap tenaga kerja didalam perusahaan, terutama yang memiliki akses ke rahasia perusahaan seperti akuntan, bagian operasi, manager, dan lain – lain memiliki konsekuensi untuk tidak membuka rahasia perusahaan kepada khalayak umum. Kewajiban ini tidak hanya di pegang oleh tenaga kerja tersebut selama ia masih bekerja disana, tetapi juga setelah tenaga kerja tersebut tidak bekerja ditempat itu lagi. Sangatlah tidak etis jika seorang tenaga kerja pindah ke perusahaan baru dengan membawa rahasia perusahaannya yang lama agar ia mendapat gaji yang lebih besar.

c. Kewajiban **loyalitas**, yakni konsekuensi lain yang dimiliki seorang tenaga kerja jika dia bekerja di dalam perusahaan adalah dia harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Dia harus mendukung tujuan – tujuan dan visi – misi dari perusahaan tersebut. Tenaga kerja yang sering berpindah – pindah pekerjaan dengan harapan memperoleh gaji yang lebih tinggi dipandang kurang etis karena

hanya berorientasi pada materi. Pekerja tersebut dinilai tidak memiliki dedikasi yang sungguh – sungguh kepada perusahaan.

## 2. Hak – hak pekerja

- a. Meminta kepada pemimpin atau pengurus perusahaan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan ditempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan.
- b. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan jika syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal batas – batas yang masih dipertanggungjawabkan. (Pradoo, 1987, hal. 37)

Dengan adanya perlindungan serta hak – hak dan kewajiban – kewajiban dari pekerja, tentunya akan menimbulkan suasana yang harmonis antara pekerja dengan perusahaan. Posisi pekerja perempuan bersifat rentan. Hal ini dalam arti, pekerja perempuan adalah pekerja yang dipandang sebelah mata, sehingga rawan untuk ditindas atau diperlakukan secara sewenang – wenang oleh pengusaha, atau oknum lain (misalnya rekan kerja atau klien). Oleh sebab itu, pekerja perempuan harus mendapatkan perlindungan secara hukum agar dalam menjalankan pekerjaan dapat bekerja dengan baik dan maksimal. (Sadli, 2016)

Seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dibedakan menjadi 2 bagian, yaitu melaksanakan pekerjaan untuk dirinya sendiri dan melakukan pekerjaan untuk dilaksanakan dalam suatu hubungan kerja, yang mana pekerja mendapat upah dari orang lain yang bertindak sebagai pemberi kerja dan hasilnya

pun bukan untuk diri sendiri tetapi untuk orang lain. Pekerja wanita yang sering kita dengar merupakan gabungan dari dua kata yakni pekerja dan wanita. Pengertian dari pekerja dapat dilihat dalam pasal 1 angka 4 yang berbunyi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan wanita adalah wanita yang bekerja dengan mendapat upah atau disebut juga dengan pekerja wanita.

Didalam Undang – Undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 82 menyatakan bahwa :

1. Pekerja perempuan berhak untuk cuti selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan.
2. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak untuk memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. (Aly, Undang- undang ketenagakerjaan republik Indonesia, 2018, hal. 36)

Dengan berkiprahnya wanita di sektor publik mereka dapat mengembangkan pengetahuan dan potensi – potensi yang mereka miliki, disamping dapat mengatualisasikan diri dengan berkiprah sektor publik, wanita juga memiliki jati diri sendiri kalau selama ini mereka hanya sebagai identitas yang bergantung pada suami, maka dengan berkiprahnya disektor publik, ia memiliki identitas sebagai dirinya. Bagi wanita yang sudah mengeyam pendidikan dan keterampilan yang mereka miliki maka mereka dapat mewujudkan keinginan tersebut.



Ditinjau dari segi ekonomi pada masa ini dan pekerjaan yang tidak memerlukan keahlian khusus membuka lebar lapangan pekerjaan bagi wanita. Peluang kerja yang banyak tersebut membuat hati wanita tergugah untuk ikut berkiprah kedalam dunia kerja. Motivasi para pekerja wanita ini untuk berkiprah dalam dunia kerja ialah faktor ekonomi dan rasa tanggung jawab terhadap keluarga yang membuat mereka ingin berkiprah didunia kerja, dan mereka juga tidak ingin dikatakan lemah dan tidak mampu membuat apa – apa. Dengan berkiprah didunia kerja mereka ingin melepaskan dari kedudukan sosial ekonomi yang rendah atau dari pengekangan hak hukum yang membatasi kemungkinan untuk berkembang dan utuk maju.

Didalam transformasi kegiatan ekonomi dari pertanian ke perdagangan, pekerja tidak lagi terkonsentrasi dilingkungan rumah tangga. Pabrik – pabrik mulai tumbuh dan berkembang bersamaan dengan proses industrialisasi, adanya perkembangan ini membutuhkan dan menyerap tenaga kerja yang lebih banyak termasuk wanita sehingga dikalangan wanita terbentuk apa yang lazim disebut dengan “peran ganda” disatu sisi sebagai pekerja yang memperoleh upah dan di sisi yang lain sebagai ibu rumah tangga. Keterlibatan wanita di sektor publik ini mungkin saja sebagai pencari nafkah tambahan, membantu meringankan beban suami dalam mencari nafkah.

Secara umum hak dan kewajiban bagi tenaga kerja laki – laki maupun perempuan adalah sama, namun untuk pekerja wanita mempunyai perlindungan yang sifatnya khusus yaitu :

### 1. Cuti haid

Bagi wanita yang normal dan sehat, pada usia tertentu akan mengalami haid. Didalam prakteknya, banyak wanita yang sedang dalam masa haid tetap bekerja tanpa gangguan apapun. Tetapi kalau keadaan fisiknya tidak memungkinkan maka yang bersangkutan dapat untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan memberitahukan kepada pengusaha.

### 2. Cuti hamil, melahirkan, dan gugur kandungan

Bagi pekerja wanita yang hamil, melahirkan dan gugur kandungan dilindungi oleh Undang – Undang yang menyatakan :

- a. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- b. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan.

### 3. Kerja malam

Kebutuhan dari beberapa sektor industri menuntut tenaga kerja wanita malam hari. Berdasarkan peraturan Perundang – Undangan pada prinsipnya pekerja wanita dilarang bekerja pada malam hari, akan tetapi mengingat berbagai alasan, maka pekerja wanita diizinkan untuk bekerja pada malam hari, namun

pengusaha harus memenuhi ketentuan pasal 76 Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

#### 4. Kesempatan menyusui

Bagi pekerja wanita yang anaknya masih tergantung dengan air susu ibu, maka perusahaan harus memberikan kesempatan dan tempat yang layak untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Sejarah lahirnya perlindungan hukum terhadap pekerja wanita dapat kita lihat dari aturan yang pernah berlaku di Indonesia. Pada tahun 1948 Indonesia telah memiliki Undang – Undang Kerja nomor 12 tahun 1948 yang berlaku bagi seluruh pekerja Indonesia pada saat itu, akan tetapi tidak seluruh pasal yang berlaku, seperti pasal 7 dan 9 yang melarang pekerja wanita bekerja pada malam hari dan melakukan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatannya. Sedangkan pasal 8 dan 13 Undang – Undang Nomor 12 tahun 1948 tentang pekerja, didalam tersebut yang melarang wanita bekerja dalam tambang dan mengatur pemberian cuti khusus, yaitu cuti melahirkan dan haid, telah dinyatakan berlaku. Undang – Undang Nomor 12 tahun 1948 dinyatakan berlaku untuk keseluruhan pasal – pasalnya di Indonesia. Untuk tujuan perlindungan diperlukan campur tangan pemerintah dalam hubungan perburuan melalui peraturan perundang – undangan. Namun demikian, wanita sendiri masih belum banyak yang sadar bahwa hak – haknya dilindungi, dan bahwa hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap kehidupan wanita. Dalam undang – undang Nomor 39 tahun 1999 tentang hak asasi manusia, hak wanita dicantumkan khusus

dalam pasal 45 sampai dengan pasal 51, akan tetapi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah pasal 49, yang menyatakan :

1. Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang – undangan.
2. Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal – hal yang dapat mengancam keselamatan atau kesehatan berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.
3. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Wanita sebagai manusia tentu mempunyai hak asasinya, namun wanita sebagai wanita juga mempunyai hak – haknya asasinya. Didalam Undang – undang terbaru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003. Juga tetap mengkhususkan hak – hak dari pekerja wanita. Perlu akan adanya pengaturan khusus tentang hak dari pekerja wanita, karena hakekat mereka sebagai wanita tidak dapat digantikan oleh pekerja laki – laki yaitu haid, melahirkan, menyusui, keguguran, dan wanita mempunyai fisik yang lemah dari pekerja laki – laki, dan wanita dapat menjadi korban dari tindakan asusila, pemerkosaan, yang kemungkinan tidak akan di alami oleh pekerja laki – laki. Dikarenakan keterbatasan yang dimiliki oleh para pekerja wanita maka dibuatlah aturan yang melindungi pekerja wanita dari keterbatasan.

Dengan adanya perlindungan serta hak – hak dan kewajiban – kewajiban dari pekerja, tentunya akan menimbulkan suasana yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha. Posisi pekerja wanita sangat rentan. Hal ini dalam ari, pekerja perempuan adalah pekerja yang dipandang sebelah mata, sehingga rawan untuk ditindas atau diperlakukan secara sewenang – wenang oleh pengusaha, perusahaan, atau oknum lain (rekan kerja atau klien). Oleh sebab itu, pekerja perempuan harus mendapatkan perlindungan secara hukum agar dalam menjalankan pekerjaan dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Terbitnya konvensi tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan telah mengubah aturan pemerintah indonesia mulai memahami pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan. Hal ini tentu di iringi dengan kesadaran dari pekerja perempuan akan arti pentingnya perlindungan hukum terhadap diri mereka. Di indonesia aturan yang mengatur mengenai pekerja perempuan terdapat pada Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan.

Dalam penelitian ini, teori – teori yang digunakan adalah :

1. Teori Kepastian Hukum

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum merupakan jaminan bahwa hukum tersebut dapat dijalankan dengan baik. Sudah tentu kepastian hukum sudah menjadi bagian yang tidak terpisahkan hal ini lebih diutamakan untuk norma hukum tertulis. Karena kepastian sendiri hakikatnya merupakan tujuan utama dari hukum. Kepastian hukum ini menjadi keteraturan masyarakat berkaitan erat dengan kepastian itu sendiri

karena esensi dari keteraturan akan menyebabkan seseorang hidup secara berkepastian dalam melakukan kegiatan yang diperlukan dalam melakukan aktivitas kehidupan masyarakat itu sendiri.

Dalam hal kepastian hukum ini menurut Teubner, hukum yang dapat memuaskan semua pihak adalah hukum yang responsif dan hukum yang responsif hanya lahir dari jika ada demokratisasi legislasi. Tanpa demokrasi (partisipasi masyarakat) dalam proses legislasi hasilnya tidak akan pernah melahirkan hukum yang mandiri. Hukum hanya sebagai legitimasi keinginan pemerintah, dalam kondisi seperti itu ada tindakan pemerintah dianggap bertentangan dengan hukum. Kepentingan – kepentingan masyarakat menjadi terabaikan karena hukum bersifat mandiri karena makna – maknanya mengacu pada dirinya sendiri (keadilan, kepastian, dan kemanfaatan).

## 2. Teori Tanggung Jawab

Menurut Abdulkadir Muhammad teori tanggung jawab dalam perbuatan melanggar hukum ( *tort liability* ) dibagi menjadi beberapa teori, yaitu :

a. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan dengan sengaja (*intentional tort liability*), tergugat harus sudah melakukan perbuatan sedemikian rupa sehingga merugikan penggugat atau mengetahui bahwa apa yang dilakukan tergugat akan mengakibatkan kerugian.

b. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan karena kelalaian (negligence tort liability), didasarkan pada konsep kesalahan (concept of fault), yang berkaitan dengan moral dan hukum yang sudah bercampur baur.

c. Tanggung jawab mutlak akibat perbuatan melanggar hukum tanpa mempersoalkan kesalahan (strict liability), didasarkan pada perbuatan baik secara sengaja maupun tidak sengaja, artinya meskipun bukan kesalahannya tetap bertanggung jawab atas kerugian yang timbul akibat perbuatannya.

### 3. Teori Keadilan

Pembahasan tentang keadilan merupakan suatu kewajiban ketika membahas tentang filsafat hukum, mengingat salah satu tujuan hukum adalah keadilan dan ini merupakan salah satu tujuan hukum yang paling banyak dibicarakan sepanjang perjalanan sejarah filsafat hukum. Memahami pengertian keadilan memang tidak begitu sulit karena terdapat beberapa pengertian keadilan, namun untuk memahami tentang makna keadilan tidaklah semudah membaca teks pengertian tentang keadilan yang diberikan oleh para pakar, karena ketika berbicara tentang makna berarti sudah bergerak dalam tataran filosofis yang perlu perenungan secara mendalam sampai pada hakikat yang paling dalam.

Menurut Plato, keadilan diproyeksikan pada diri manusia. Sehingga yang dikatakan adil adalah orang yang dapat mengendalikan diri dan perasaannya dengan akal.

Menurut Ibnu Taymiyyah, keadilan adalah memberikan sesuatu kepada setiap anggota masyarakat sesuai dengan haknya yang harus diperolehnya tanpa diminta, tidak berat sebelah atau tidak memihak kepada salah satu pihak, mengetahui hak dan kewajiban, mengerti mana yang benar dan mana yang salah, bertindak jujur dan tetap menurut peraturan yang telah ditetapkan.





### BAB III

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. **Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Berdasarkan Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Cv. Terusan Jaya Mandiri Di Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar**

Pekerja dalam kedudukannya sebagai pelaku pembangunan berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu, pekerja harus diberdayakan supaya para pekerja memiliki nilai lebih, dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan berkualitas, agar dapat berguna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, keterampilan, dan keahlian pekerja perlu terus – menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan, dan pelayanan penempatan kerja.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi masyarakat, perusahaan, dan pemerintah maka perlu dilakukan perhatian akan keselamatan bagi para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Keselamatan bagi para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya harus mendapatkan perhatian khusus oleh perusahaan, sehingga keamanan keselamatan dalam bekerja itu tetap terjamin. Pemikiran – pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek

sehari – hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kesetabilan perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja/ buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal – hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Tujuan dari dibuatnya sistem ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja. Namun, patut disayangkan tidak semua perusahaan memahami arti pentingnya K3 dan bagaimana mengimplementasikannya dalam lingkungan perusahaan. Dalam tulisan sederhana ini, penulis mencoba menggambarkan arti penting K3 dan akibat hukum apabila tidak dilaksanakan. (Adrian, Hukum Perburuan, 2009 , hal. 170)

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak – hak asasi manusai, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Demikian juga jika pekerja wanita yang bekerja di perusahaan atau pabrik maupun yang menjual jasa dari tenaganya, harus mendapat perlindungan yang baik atas keselamatan, kesehatan, serta kesusilaan, pemeliharaan moril kerjaa serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moril agama. (Asyhadie Z. , Aspek - aspek hukum jaminan sosial tenaga kerja di indonesai, 2007, hal. 87)

Pemerintah mempunyai kewajiban membina perlindungan kerja bagi tenaga kerja Indonesia, yang tidak membedakan antara pekerja laki – laki dan pekerja wanita. Perlindungan kerja itu sendiri mencakup tentang :

- a. Norma keselamatan kerja
- b. Norma kesehatan kerja
- c. Norma kerja
- d. Pemberian ganti kerugian, perawatan, dan rahabilitas dalam hal kecelakaan kerja

Dalam kehidupan manusia selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya, baik kebutuhan sendiri maupun kebutuhan keluarganya. Setiap manusia memiliki kebutuhan yang berbeda satu dengan yang lainnya. Hal tersebut tergantung kepada kemampuan atau daya beli masing – masing individu. Daya beli tergantung pula pada penghasilan (upah) yang diperolehnya dalam waktu tertentu setelah ia bekerja. Untuk memberikan perlindungan pekerja/buruh terhadap pengupahan, maka pemerintah membentuk dewan pengupahan (tingkat nasional, provinsi dan kabupaten/kota) yang merupakan lembaga non struktural yang bersifat tripartit. Dengan penetapan upah minimum oleh dewan pengupahan, diharapkan upah yang diterima pekerja/buruh, sebagai sumber penghasilan dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya, serta dapat tercapai pemenuhan hidup layak pekerja/buruh. Secara psikologis upah yang diterima dapat menciptakan kepuasan bagi pekerja/buruh.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan tentang pengetahuan tenaga kerja mengenai adanya perlindungan hukum bagi pekerja wanita yang terdapat di Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Cv. Terusan Jaya Mandiri, maka hasilnya menunjukkan pekerja wanita di Cv. Terusan Jaya Mandiri masih banyak yang tidak mengetahui adanya perlindungan hukum bagi pekerja wanita di Undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pekerja yang tidak mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja wanita itu dikarenakan tidak pernah duduk dibangku perkuliahan. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel III.I**  
**Tanggapan Responden Tentang adanya Perlindungan Hukum Di Cv.**  
**Terusan Jaya Mandiri**

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase %
1.	Ada	11	44 %
2.	Tidak ada	14	56 %
	Jumlah	25	100 %

Sumber : *Data lapangan setelah diolah, Agustus 2019*


Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 14 pekerja wanita yang bekerja di Cv. Terusan Jaya Mandiri dengan persentase 56 % yang tidak mengetahui tentang adanya perlindungan hukum bagi pekerja wanita yang tertuang di dalam Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan yang mengetahui perlindungan hukum tersebut

hanya 11 pekerja wanita yang bekerja di Cv. Terusan Jaya Mandiri dengan 44 %. Menurut Adrian Sutedi, perlindungan hukum bermaksud untuk memberikan kepastian hukum dari pelaksanaannya dan dalam waktu bersamaan memberikan perlindungan terhadap pekerja. Oleh karena itu, untuk menjamin terlaksananya secara baik sehingga tercapai tujuan untuk melindungi pekerja, diperlukan pengawas ketenagakerjaan maupun oleh masyarakat akan dan itikad semua pihak. (Adrian, Hukum Perburuan, 2009)

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan Cv. Terusan Jaya Mandiri, yang memberitahu kepada penulis bahwa perusahaan telah berupaya untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja wanita di Cv. Terusan Jaya Mandiri. Perlindungan hukum yang diberikan oleh Cv. Terusan Jaya mandiri kepada pekerja wanita, ialah :

1. Pemberian upah sesuai upah borongan
2. Memberikan waktu isoma ( istirahat, shalat, dan makan )
3. Memberikan fasilitas BPJS ketenagakerjaan
4. Dan lain – lain.

Menurut Soerdarjadi arah dan pelaksanaan Undang – undang Ketenagakerjaan secara implisit sebetulnya sudah ada di dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja wanita. Akan tetapi dalam implementasinya masih banyak pekerja wanita yang belum mengetahui dan memahami akan aturan yang berlaku. Oleh karena itu beberapa hal perlu di uraikan lebih lanjut.

- 
- a. Di dalam kesetaraan sebagai wanita, sekalipun fisik lebih lemah dari laki – laki, namun dalam mencapai karier dan jabatan tidak ada perbedaan lagi di dalam pelaksanaan tugas oleh karena pandangan yang menggambarkan seorang wanita lebih rendah atau kurang pintar sudah tidak ada lagi.
- b. Terhadap wanita karena kodratnya melahirkan seorang anak, padahal seseorang yang melahirkan kondisi fisiknya lemah, maka perlu istirahat oleh peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan membenarkan cuti istirahat satu setengah bulan sebelum melahirkan dengan satu setengah bulan sudah melahirkan. Hal itu juga berlaku apabila mengalami gugur kandungan yang diberikan satu setengah bulan cuti istirahat dengan tetap diberikan upah, dengan syarat ada ketentuan dari dokter atau bidan.
- c. Terhadap karyawan yang mengalami haid dan merasa sakit dapat minta pada pengusaha untuk tidak melaksanakan pekerjaan selama 2 hari yang kemudian diatur dalam peraturan dan perjanjian kerja bersama.
- d. Di dalam pemberian upah tidak boleh dibedakan antara laki – laki dan wanita sesuai dengan kovensi ILO nomor 100 tahun 1950 yang telah diratifikasi dalam undang – undang nomor 80 tahun 1957 tentang pengupahan yang sama bagi laki – laki dan wanita. Hal ini terbukti

dengan penetapan upah minimum yang tidak ada perbedaan besarnya upah antara laki – laki dan wanita.

- e. pekerja wanita yang bekerja yang umurnya kurang dari 18 tahun dilarang diperkerjakan pada malam hari mulai pukul 23.00 sampai dengan 07.00 termasuk wanita hamil yang menurut dokter berbahaya bagi keselamatan kandungan maupun pekerja yang bersangkutan.
- f. Pekerja wanita yang bekerja mulai pukul 23.00 sampai dengan 07.00 perusahaan wajib untuk :
  1. memberikan makanan dan minuman bergizi
  2. menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja. (Soerdarjadi, 2008, hal. 69)

Pekerja wanita merupakan kelompok yang karena kodratnya mempunyai karakteristik tertentu yang mendapat perhatian, oleh karena itu didalam prespektif sejarah keberadaan wanita di negara kita wanita berada pada suatu status dan kondisi yang terbelakang tidak memiliki kemampuan, keterampilan dan cenderung hanya untuk memenuhi hajat biologis kaum adam. Dengan seiring perubahan zaman dan kemajuan teknologi para wanita zaman sekarang memiliki skil kerja yang terkadang melebihi dari skill pekerja pria, hal ini terjadi dikarenakan wanita ingin melepaskan ketergantungan hiduo dengan laki – laki dan tidak ingin dipandang sebelah mata.

Data bank dunia pada tahun 2018 menunjukkan 50,7 persen perempuan indonesia berusia 18 tahun ke atas berpartisipasi dalam angkatan kerja (baik bekerja atau mencari pekerjaan. Menurut standar internasional angka ini termasuk rendah. Lebih lanjut, partisipasi angkatan kerja perempuan indonesia relatif stabil selama lima tahun terakhir. Hanya ada sedikit penurunan dari 50,4 persen pada tahun 2014 menjadi 48,9 persen pada tahun 2015.

Hal tersebut yang diatas salah satu faktor penyebab pekerja wanita di Cv. Terusan Jaya Mandiri tidak mengetahui tentang Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ini berdasarkan penelitian yang penulis lakukan dengan penyebaran kuisisioner kepada para responden tentang pengetahuan terhadap Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hasil kuisisioner yang penulis sebarkan kepada responden mendapatkan berbagai tanggapan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel III.2**

**Tanggapan responden tentang pengetahuan responden terhadap Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Cv. Terusan Jaya Mandiri**

No.	Jawaban responden	jumlah	Presentase %
1.	Mengetahui	10	40 %
2.	Tidak mengetahui	15	60 %
	Jumlah	25	100 %

Sumber : *Data lapangan setelah diolah, Agustus 2019*



Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebanyak 15 orang pekerja wanita pada Cv. Terusan Jaya Mandiri dengan persentase 60 % yang tidak mengetahui Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan yang mengetahui sebanyak 10 orang pekerja wanita dengan persentase 40 %. Menurut Soetikno dalam G. Karta Sapetra dan RG Widianingsih bahwa hukum ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan – peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pemimpin orang lain dan mengenai keadaan – keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut. Maka oleh karena itu pentingnya pengetahuan akan Undang – undang ketenagakerjaan ini. karena tujuan pokok dari Undang – undang ini ialah pelaksanaan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan pelaksanaan dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan. (Soepomo, 1987, hal. 7)

Dengan hasil analisis yang penulis lakukan menunjukkan bahwa persentase responden yang tidak mengetahui akan Undang – undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dapat dikatakan sangat besar, dengan persentase 60 %. Ini sangat memungkinkan terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan, karena pekerja wanita tidak mengetahui hak – haknya sebagai pekerja wanita yang tertuang khusus di Undang – undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pimpinan Cv. Terusan Jaya Mandiri, yang mengatakan bahwa dasar hukum yang digunakan oleh Cv. Terusan Jaya Mandiri dalam melakukan perlindungan hukum terhadap pekerja dan untuk menetapkan peraturan perusahaan yang diberlakukan di Cv. Terusan Jaya Mandiri ialah Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Objek perlindungan pekerja menurut Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi :

- a. Perlindungan atas hak – hak dalam hubungan kerja
- b. Perlindungan atas hak – hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak, dan penyandang cacat
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja, dan
- f. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan pekerja. (Hakim, 2006, hal. 104)

Didalam Undang – undang Ketenagakerjaan mengatur secara khusus perlindungan terhadap pekerja wanita yang termuat didalam pasal 76 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00. s.d. 07.00.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00. s.d. 07.00 wajib :
  - a. muemberikan makanan dan minuman bergizi dan
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/ buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. 05.00
5. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan keputusan menteri. (Aly, undang - undang ketenagakerjaan indonesia, 2018, hal. 34)

Uraian pasal 76 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan di atas, penulis tertarik untuk meneliti apakah pekerja wanita di Cv. Terusan Jaya Mandiri dipekerjakan pada malam hari. Dengan kuisisioner yang penulis sebarkan kepada responden, hasil dari penelitian yang penulis lakukan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel III.3**

**Tanggapan Responden Tentang Dipekerjakan Malam Hari Oleh Cv.**

**Terusan Jaya mandiri**

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase %
1.	Pernah	0	0 %
2.	Tidak pernah	25	100 %
	Jumlah	25	100 %

Sumber : *Data lapangan setelah diolah, Agustus 2019*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Cv. Terusan Jaya Mandiri tidak pernah mempekerjakan pekerja wanita pada malam hari dikarenakan pihak CV. Terusan Jaya Mandiri tidak berani mengambil resiko yang besar apabila mempekerjakan pekerja wanita di malam hari. Karena pekerja wanita yang bekerja di Cv. Terusan Jaya Mandiri rata – rata sudah berumah tangga dan harus mengurus suaminya dirumah.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pimpinan Cv. Terusan Jaya Mandiri, yang menjelaskan bahwa Cv. Terusan Jaya mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri perkayuan yang mana harus tetap memproduksi setiap hari. Dan para pekerja wanitanya hanya dibolehkan bekerja pada pukul 08.00 s.d. 18.00 WIB.

Perusahaan membutuhkan baik pekerja laki – laki maupun pekerja wanita. Oleh karena itu, hak dan kewajiban yang diberikan oleh pekerja laki – laki dan perempuan harus sesuai dengan peraturan dan perundang – undangan yang berlaku. Jika hal dilaksanakan, baik perusahaan maupun pekerja akan mendapatkan hasil yang optimal dari hubungan kerja yang berlangsung.

Kesehatan wanita merupakan masalah yang pelik karena kesehatan wanita perempuan bersifat khas, kompleks dan pendekatannya harus dilakukan secara komprehensif. Upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita didasarkan pada peraturan perundang – undangan nasional juga standar ketenagakerjaan internasional yang telah diadopsi menjadi peraturan perundang – undangan nasional.

Tidak dapat dipungkiri bahwa tenaga kerja wanita mempunyai hak – hak yang harus dilindungi dari segi norma dan kesehatan terutama yang menyangkut dengan fungsi reproduksinya. Sehingga kebijakan pemerintah untuk memberikan cuti hamil dan cuti melahirkan kepada tenaga kerja wanita adalah sesuatu yang wajib karena keterkaitannya kodrat sebagai perempuan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja wanita. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel III.4**

**Tanggapan responden tentang hak cuti hamil dan melahirkan bagi pekerja wanita di Cv. Terusan Jaya Mandiri**

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase %
1.	Ada	0	0 %
2.	Tidak ada	25	100 %
	Jumlah	25	100 %

Sumber : *Data lapangan setelah diolah, Agustus 2019*

Dari pemaparan tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh responden yang berjumlah 25 orang pekerja wanita yang bekerja di Cv. Terusan Jaya Mandiri dengan persentase 100 % menyatakan bahwa perusahaan tidak memberikan hak cuti hamil dan melahirkan kepada pekerja wanitanya. Penulis berpendapat bahwa seharusnya Cv. Terusan Jaya Mandiri harus memberikan hak cuti hamil dan melahirkan karena didalam Undang – undang Ketenagakerjaan sudah mengaturnya dan perusahaan harus memberikannya.

Adapun ketentuan pasal 82 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

1. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan. Menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

2. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat ketentuan dokter kandungan atau bidan. (Aly, Undang- undang ketenagakerjaan republik Indonesia, 2018, hal. 36)

Apabila cuti tahunan jatuh temponya pada saat mengambil cuti hamil maka cuti tahunannya tetap berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pimpinan Cv. Terusan Jaya Mandiri bahwasanya pihak perusahaan benar tidak memberikan hak cuti hamil dan melahirkan dikarenakan ini perusahaan bergerak di bidang industri perikanan jadi setiap hari harus bergerak dan berjalan sesuai dengan sistem borongan yang sudah di sepakati. Pimpinan Cv. Terusan Jaya Mandiri sudah memberikan hak yang lainnya kepada pekerja wanita yaitu salah satunya tidak bekerja di malam hari.

Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan terutama pengaturan hal – hal yang berkenaan dengan organ reproduksinya sebagai wanita maka dalam Undang – undang Ketenagakerjaan tersebut adalah perlindungan tenaga kerja atas perlakuan dari pihak penguasa atau pemerintah terhadap kerjanya, dimana perlakuan yang kadang – kadang tidak berprikemanusiaan, yaitu terjadi pada saat menyuruh tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan. (Djumaldji, 1995)

Pendapat Djumadi tersebut yang dikaitkan dengan kenyataan pada pembahasan ini tentunya mencerminkan perlakuan perusahaan dan tenaga kerja

yang tidak menjunjung tinggi nilai keprimusiaan dan pihak pemerintah yang lalai akan tugas yang diemban.

Cv. Terusan Jaya Mandiri yang bergerak di bidang industri perkayuan yang menghasilkan palet, peti, kotak, dan jenis lainnya dari kayu. Barang yang di produksi dari hasil kerjanya pekerja yang bekerja di Cv. Terusan Jaya Mandiri akan dijual dengan harga yang bermacam – macam tergantung besar dan bentuk pesannya. Maka dari itu kadang perusahaan ini bekerja sampai pada malam hari paling lambatnnya sampai pukul 23.00. Beberapa dimensi kerja yang dipapakan oleh Drucker, yaitu :

a. Dimensi filosofi

Manusia bukanlah mesin. Cara manusia bekerjapun berbeda dengan cara kerja mesin. Manusia justru bisa bekerja secara maksimal, jika berada dalam koordinasi dengan manusia lainnya. Manusia bisa bekerja secara maksimal, jika ia menumpahkan seluruh dirinya didalam pekerjaannya itu, dan bukan hanya fisiknya semata. Jika ia dipaksa bekerja seperti mesin, maka baik secara psikologis ataupun fisik, ia akan cepat merasa lelah. Dengan kata lain, untuk bisa bekerja secara produktif, orang dalam dirinya atau setidaknya ia harus memiliki kontrol penuh pada perasaannya sendiri.



## b. Dimensi Psikologis

Hegel seorang filsuf Jerman pernah berpendapat, bahwa kerja adalah aktualitas diri seseorang. Druvker sendiri berpendapat bahwa kerja merupakan perjanjian dari kepribadian manusia. Kerja adalah suatu pencapaian mimpi dan perwujudan prestasi. Kerja adalah aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk mendefinisikan dirinya sendiri dan kemanusiannya.

## c. Dimensi Sosial

Kerja menyatukan orang dari berbagai latar belakang untuk bertemu dan menjalin relasi. Profesi seseorang menentukan tempatnya di masyarakat. Dengan mengatakan bahwa saya adalah guru, anda sudah menegakkan posisi anda di masyarakat, dan peran apa yang anda jalankan dalam relasi dengan orang – orang lain yang hidup bersama di masyarakat. Lebih jauh juga dapat dikatakan, bahwa setiap orang butuh untuk bekerja, karena ia memiliki kebutuhan untuk menjadi bagian dari suatu kelompok, dan menjalin relasi yang bermakna dengan orang – orang yang ada disana. Aristoteles pernah mengatakan bahwa manusia adalah makhluk yang berpolis. Artinya manusia adalah makhluk yang membutuhkan kelompok untuk menegaskan jati dirinya. Bekerja adalah cara terbaik untuk menjadi bagian dari suatu kelompok.

#### d. Dimensi Ekonomi

Ekonomi sudah selalu menjadi bagian dari kehidupan manusia. Sekarang ini orang tidak mungkin melepaskan diri dari itu. Dalam perjalanan waktu, ekonomi mengalami perubahan tujuan, yakni bukan lagi untuk pemenuhan kebutuhan murni, tetapi untuk mengumpulkan dan mengembangkan modal. Modal menjadi tujuan utama. Uang pun kehilangan akarnya, yakni sebagai pemenuhan kebutuhan manusia. Uang dikejar demi uang itu sendiri, dan bukan lagi demi kesejahteraan manusia. Kerja pun bukan demi pemenuhan kebutuhan hari ini, tetapi juga memiliki orientasi ke masa depan.

#### e. Dimensi Kekuasaan

Didalam organisasi selalu ada relasi – relasi kekuasaan, baik secara implisit ataupun eksplisit. Secara eksplisit kekuasaan paling tampak didalam hubungan antara konsumen dan produsen. Disisi lain ada kekuasaan yang sifatnya implisit, namun efeknya sangat terasa, seperti krisis global di pasar internasional, bencana alam dan perubahan iklim yang mempengaruhi proses produksi, distribusi, ataupun konsumsi. Dahulu kala orang tidak memiliki jam kerja. Konsep jam kerja baru ditemukan pada masyarakat industrial pertama di eropa. Sekilas konsep ini memang tampak tidak relevan. Namun pada awalnya penerapan jam kerja mengakibatkan terjadinya *culture shock* di masyarakat diseluruh dunia. Didalam organisasi modern, kerja

haruslah di rencanakan dan diatur dalam jadwal yang tepat. Mereka yang bisa bertahan didalam rencana dan pengaturan tersebut akan memperoleh kenaikan pangkat. Tentu saja semua ini membutuhkan kontrol. Dan menurut Drucker kontrol adalah bentuk kekuasaan. (Harianto, 2016, hal. 135)

Tidak dapat dipungkiri pekerja wanita memiliki kekhususan dalam hal perlindungan hukum, perusahaan harus mampu melengkapi segala fasilitas yang termuat didalam peraturan – peraturan yang mengatur tentang pengkhususan pekerja wanita tersebut. Wanita yang pada hakikatnya adalah seorang calon ibu, sebagai wanita karier pekerja wanita juga dituntut mampu mengatur waktu dengan baik apabila dia telah memiliki anak. (Sembiring, 2016, hal. 43)

Didalam pasal 83 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa : Setiap pekerja wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal tersebut terpaksa harus dilakukan selama waktu kerja.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan tentang pemberian fasilitas terhadap para pekerja wanita yang masih memiliki anak yang masih menyusui, penulis mendapatkan hasil jawaban dari responden tentang pemberian fasilitas ruangan yang hygiene bagi pekerja wanita yang ingin menyusui anaknya. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel III.5**

**Tanggapan Responden Tentang Adanya Fasilitas Ruangan Untuk Menyusui  
Bagi Pekerja Wanita Di Cv. Terusan Jaya Mandiri**

No.	Jawaban Responden	Responden	Persentase %
1.	Ada	25	100 %
2.	Tidak ada	0	0 %
	Jumlah	25	100 %

Sumber : data lapangan setelah diolah Agustus 2019

Berdasarkan data pada tabel diatas bahwa keseluruhan pekerja wanita di Cv. Terusan Jaya Mandiri yang berjumlah 25 orang pekerja dengan persentase 100 % menjawab bahwa Cv. Terusan Jaya Mandiri memberikan fasilitas bagi pekerja wanita yang ingin menyusui anaknya. Cv. Terusan Jaya Mandiri menyediakan ruangan yang tertutup disamping musholla untuk pekerja yang menyusui anaknya. Karena tidak memungkinkan membawa anak – anak masuk kedalam area pabrik, karena bahaya bagi kesehatan anak tersebut.

ASI merupakan makanan alami yang pertama untuk bayi, ASI telah mencukupi semua kebutuhan energi dan nutrisi yang bayi perlukan selama bulan – bulan pertama kehidupan hingga berusia 6 bulan, sehingga pemberian susu formula atau makanan tambahan sebelum usia 6 bulan diperlukan. Selain itu, ASI mencukupi setengah dari kebutuhan bayi usia 6-12 bulan dan sepertiga dari balita usia 1-2 tahun. Manfaat ASI bagi bayi juga untuk mempercepat tumbuh kembang bayi dan meningkatkan daya tahan tubuh bayi. Selain bermanfaat bagi bayi ASI

juga bermanfaat bagi ibu yaitu lebih cepat pulih dari rasa lelah dan sakit pasca melahirkan dikarenakan ibu yang menyusui lebih cepat pulih setelah persalinan dibandingkan dengan yang tidak menyusui, karena menyusui didalam tubuh akan di produksi hormon oksitosin yang selain membantu ejeksi air susu, juga akan membantu untuk mengembalikan ukuran rahim menjadi normal. Selain itu oksitosin membantu kontraksi rahim, sehingga mengurangi pendarahan, dan ASI juga memiliki sisi manfaat pada sisi ekonomi. Dengan memberikan ASI eksklusif selama 6 bulan dan diteruskan pemberian ASI hingga 2 tahun maka dapat membantu mengurangi biaya untuk membeli susu formula yang harganya kini sangat mahal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Cv. Terusan Jaya Mandiri, yang mengatakan bahwa salah satu bentuk dukungan dari perusahaan sebagai tempat kerja bagi mereka para pekerja wanita yang menyusui dengan memberikan fasilitas ruangan. Ruangan yang kami berikan itu berdasarkan standar persyaratan kesehatan pasal 9 ayat 2 peraturan menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 15 tahun 2013 Tentang Cara Penyediaan fasilitas Khusus Menyusui. Perusahaan memberikan waktu 15 menit bagi para pekerja wanita untuk menyusui anaknya.

Dalam hal jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan dapat pula diartikan secara sempit. Dalam pengertiannya yang luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan pemerintah. Usaha – usaha tersebut dikelompokkan oleh Sentanoe Kertonegoro dalam empat kegiatan usaha utama, yaitu sebagai berikut :

1. Usaha – usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha – usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain – lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial.
2. Usaha – usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai bantuan sosial.
3. Usaha – usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain lain yang dapat dikategorikan sebagai sarana sosial.
4. Usaha – usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khususnya ditunjukkan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi risiko – risiko sosial ekonomis, digolongkan dalam asuransi sosial. (Asyhadie Z. , Aspek - aspek hukum jaminan sosial tenaga kerja di indonesia, 2007, hal. 27)

Keempat kegiatan usaha utama tersebut, kemudian diaplikasikan oleh Santanoe Kertonegoro dalam berbagai sistem jaminan sosial mengatasi resiko ekonomis. Sistem jaminan sosial tersebut berupa :

- a. Pencegahan dan penanggulangan
- b. Pelayanan dan tunjangan
- c. Bantuan sosial dan asuransi sosial

d. Asuransi komersial dan asuransi sosial

e. Perancangan dan pendanaan. (Asyhadie Z. , Aspek - aspek hukum jaminan sosial tenaga kerja di indonesia, 2007, hal. 27)

Tentunya tidak ada satu orang pun yang menginginkan terjadi kecelakaan kerja terhadap dirinya, rekan – rekan, atau orang lain. Kecelakaan kerja dapat terjadi disebabkan oleh 2 hal, yaitu adanya kesengajaan atau adanya kelalaian atau kejadian tidak terduga. Kecelakaan kerja yang disebabkan oleh adanya kesengajaan adalah kecelakaan kerja yang dibuat sedemikian mungkin direncanakan untuk terjadi. Hal ini tentunya dapat dipengaruhi berbagai macam motif dan bisanya didasari oleh motif ekonomi yang tujuannya adalah untuk mendapatkan keuntungan dari kecelakaan kerja tersebut.

## B. faktor Pendukung Dan Penghambat Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan perundang – undangan perubahan, khususnya bidang kesehatan kerja tidak mendefenisikan pekerja wanita secara spesifik. Terdapat beberapa istilah yang digunakan untuk wanita, yaitu wanita, putri, dan women. Istilah wanitan berasal dari bahasa sansakerta dengan pengertian yang diinginkan oleh kaum lelaki, sehingga bernuansa kepasifan. Dalam perkembangannya, wanita diartikan sebagai pemelihara yang sabar, diam, pesakitan, kurang standar, tidak diharapkan untuk menonjolkan diri maupun berprofesi. Adapun istilah wanita berasal dari bahasa melayu empu, berarti yang memberi hidup. Istilah tersebut dipandang lebih dinamis dan sarat makna dibandingkan wanita. (Uwiyono, Asas - Asas Hukum perburuan, 2014)

Memperkerjakan wanita di perusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Ada beberapa hal harus diperhatikan, mengingat hal – hal sebagai berikut :

- a. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus, tetapi tekun.
- b. Norma – norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruhi oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lain jenisnya, terutama kalau dipekerjakan pada malam hari.
- c. Para tenaga kerja wanita itu umumnya mengerjakan pekerjaan – pekerjaan halus yang sesuai dengan kahalusan sifat dan tenaganya.



d. Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami bahkan yang janda, yang dengan sendirinya mempunyai beban – beban rumah tangga yang harus dilaksanakan. (Asyhadie Z. , Aspek - aspek hukum jaminan sosial tenaga kerja di indonesai, 2007, hal. 88)

Beraneka ragam status wanita yang bekerja di Cv. Terusan Jaya Mandiri,ada yang berstatus gadis dan bersuami. Maka dari pada itu perlu adanya perlindungan hukum bagi pekerja wanita di Cv. Terusan Jaya Mandiri. Karena pada hakikatnya wanita adalah makhluk tuhan yang paling membutuhkan perlindungan lebih, baik itu dari perlindungan kesusilaan atau perlindungan hukum. Dalam penerapan dilapangan, ada faktor penghambat perlindungan hukum bagi pekerja wanita di Cv. Terusan Jaya Mandiri.

Faktor penghambat dari penerapan perlindungan hukum, apabila ditinjau dari sisi pekerja wanita di Cv. Terusan Jaya Mandiri, berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan yaitu karena rendahnya pendidikan pekerja wanita. Hal ini dikarenakan pekerja wanita tersebut belum pernah mencicipi bangku perkuliahan. Sehingga hal ini menjadi faktor penghambat dari penerapan perlindungan hukum di Cv. Terusan Jaya Mandiri.

Kedudukan pekerja yang lemah ini membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja. Tujuan dibentuknya serikat pekerja adalah untuk menyeimbangkan posisi pekerja dan majikan. Melalui keterwakilan buruh di

dalam serikat pekerja, diharapkan aspirasi buruh dapat sampai kepada majikan. Selain itu, melalui wadah serikat pekerja ini di harapkan akan terwujud peran serta buruh dalam proses produksi.

Fungsi dari serikat pekerja adalah sebagaimana yang dikemukakan pada pasal 4 ayat 2 Undang – undang Nomor 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/buruh, yang mengatakan :

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial
- b. Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya
- e. Sebagai perencana, pelaksanaan, dan penanggung jawab pemogokan pekerja sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku
- f. Sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Dengan terbentuknya serikat pekerja, secara tidak langsung telah membatasi ruang gerak dari perusahaan dalam bertindak terhadap pekerja. Setiap tindakan yang diambil oleh perusahaan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan tidak dapat dilakukan secara sepihak karena tindakan dari perusahaan harus mendapat persetujuan terlebih dahulu dari serikat pekerja. Serikat pekerja harus mematuhi segala ketentuan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan segala macam aturan perundang – undangan yang berlaku agar dapat menjalankan peran dan fungsinya sebagai wadah tenaga kerjanya.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan pimpinan Cv. Terusan Jaya Mandiri yang mengatakan keberadaan serikat pekerja untuk perusahaan ini tidak ada, dikarenakan pihak perusahaan tidak tau mengenai serikat pekerja itu dan tidak mengenal peraturan yang mengatur tentang serikat pekerja.

Hubungan kerja hanya dapat terjadi antara pengusaha dengan pekerja apabila didasari oleh adanya perjanjian kerja sebagaimana yang ditentukan pada pasal 50 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan berdasarkan Undang – undang ini, maka suatu perjanjian kerja dapat dilakukan secara tertulis dan secara lisan. Jika suatu perjanjian kerja dibuat secara tertulis, persyaratan – persyaratan yang harus dipenuhi oleh para pihak adalah sebagaimana yang di atur pada pasal 52 ayat 1 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni :

- a. Kesempatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

- c. Adanya pekerjaan yang di perjanjikan
- d. Pekerjaan yang di perjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang – undangan yang berlaku.  
(Sembiring, 2016, hal. 171)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis sebab jika hal ini tidak dilakukan, perjanjian waktu tertentu akan menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, sehingga untuk menghindarkan hal ini, harus dipenuhi persyaratan – persyaratan sebagaimana yang diatur dalam Undang – undang Nomorm 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yakni :

- a. Tidak diperkenankannya adanya masa percobaan
- b. Karakteristik pekerjaannya mencakup
  - a). Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
  - b). Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun
  - c). Pekerjaan yang sifatnya musiman, atau
  - d). Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- c. Pekerjaanya bersifat tidak tetap

- d. Dapat diadakan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang selama 1 tahun. (Sembiring, 2016, hal. 173)

Hal yang menjadi faktor penghambat dari perlindungan hukum yang di pandang dari sisi Cv. Terusan Jaya Mandiri, berdasarkan penelitian yang penulis lakukan. Penulis berpendapat bahwasanya hal yang menjadi faktor terkendalanya penerapan perlindungan hukum pada pekerja wanita yaitu perusahaan tidak tau akan mengenai Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan secara menyeluruh. Penulis berpendapat bahwa perusahaan dalam melakukan kegiatannya hanya terfokus saja kepada keuntungan sehingga mengesampingkan hal – hal yang seharusnya dipenuhi perusahaan pada para pekerja wanita. Ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pimpinan Cv. Terusan Jaya Mandiri yang mengatakan bahwa, perjanjian kerja secara tertulis tidak dibuat menyeluruh bagi seluruh pekerja yang bekerja di Cv. Terusan Jaya Mandiri dengan artian adanya pekerja yang bekerja dengan perjanjian kerja secara tertulis dan ada pekerja yang bekerja dengan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan.

Dalam melakukan pembuatan perjanjian Cv. Terusan Jaya Mandiri dapat membuatnya dalam dua bentuk perjanjian yaitu tertulis dan lisan. Dalam kepastian dimuka hukum dan lebih mudah dalam hal pembuktiannya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, dikarenakan adanya kepastian dimuka hukum. Seperti yang saya paparkan sebelumnya tentang persyaratan perjanjian kerja, dalam pembuatan perjanjian kerja harus terjadi kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja, dikarenakan kedua belah pihak akan terlibat didalam hubungan kerja. Maka

dengan terciptanya perjanjian kerja tersebut akan menimbulkan hak dan kewajiban masing – masing pihak.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Akhirnya sampailah penulis kepada bagian penutup yang merupakan bab terakhir dari penulisan skripsi ini. Dari beberapa pokok pembahasan yang dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis yang penulis lakukan penulis dapat menyimpulkan bahwa Cv. Terusan Jaya Mandiri tidak memberikan perlindungan hukum dan hak – hak pekerja wanita khususnya yaitu mengenai hak reproduksinya karena hak reproduksi wanita sangat berpengaruh dalam bekerja. Di dalam memperkerjakan wanita dalam suatu pekerjaan seharusnya perusahaan diwajibkan melengkapi kebutuhan – kebutuhan pekerja wanita yaitu masa haidnya yang sebagaimana di atur pada pasal 81 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan. Kemudian mengenai hak hamil dan melahirkan, perusahaan Cv. Terusan Jaya Mandiri juga tidak memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja wanitanya. Padahal perusahaan seharusnya wajib memberikan hak hamil dan melahirkan karean telah di atur didalam Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Berdasarkan analisis yang penulis lakukan, faktor penghambat dari perlindungan hukum terhadap pekerja wanita di Cv. Terusan Jaya Mandiri, penghambat dari perlindungan hukum dikarenakan perusahaan tidak mengenal lebih jauh mengenai Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan perusahaan ini karena bergerak di bidang industri perkayuan jadi harus bekerja lebih cepat dan tanpa henti sesuai dengan pesanan dalam 1 hari tersebut dan para pekerja wanitanya juga tidak tau akan adanya aturan yang bahkan melindungi hak pekerja wanita di Cv. Terusan Jaya Mandiri tersebut. Sehingga perusahaan tidak dapat menjalankan perlindungan hukum secara optimal bagi pekerja wanitanya.

#### **B. SARAN**

Dari kesimpulan di atas, maka adapun saran – saran penulis yang kiranya dapat dijadikan sebagai skala prioritas ialah :

1. Kepada Cv. Terusan Jaya Mandiri diharapkan dapat memenuhi segala kebutuhan – kebutuhan dan hak hak pekerja wanitanya khusus lagi mengenai hak reproduksinya yang sesuai dengan Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu mengenai hak cuti haid, hak cuti hamil dan hak cuti melahirkan.
2. Kepada pekerja wanita penulis menyarankan untuk mencari tahu mengenai serikat pekerja untuk sebagai pelindung akan hak – hak mereka sebagai pekerja wanita dan menambah wawasan mereka dalam hal aturan



– aturan khusus yang melindungi hak – hak mereka sebagai pekerja wanita.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## Daftar Pustaka

### A. Buku – Buku

- Adrian, S. (2009). *Hak - Hak Pekerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Adrian, S. (2009). *Hukum Perburuan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Aly, B. (2018). *Undang- undang ketenagakerjaan republik Indonesia*. Jakarta: Serambi semesta distribusi.
- Asyhadie, Z. (2007). *Aspek - aspek hukum jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia*. Mataram: Rajawali.
- Asyhadie, Z. (2007 ). *Hukum kerja*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Djumialdji. (1995). *Hukum Perburuan*. Jakarta: PT raja grafindo persada.
- Djumialdji, F. (2010 ). *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Hakim, A. (2006). *Dasar - dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Samarinda: Citra Aditya Bakti.
- Harianto, A. (2016). *Hukum ketenagakerjaan makna kesesuaian dalam perjanjian kerja*. Jember: Laksbang.
- Husni, L. (2000 hal 152). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT RajaGrafindopersada.
- Pramoo, H. (1987). *Hak dan kewajiban para pekerja berdasarkan Undang - undang* . Jakarta: Bima aksara.

- Sadli, S. (2016). *Kemandirian perempuan tinjauan psikolog*. jakarta: visimedia.
- Sembiring, J. J. (2016). *Hak dan Kewajiban Pekerja*. jakarta: Visi media.
- Soepomo, I. (1987). *Pengantar Hukum Perburuan*. jakarta: Djambatan.
- Soerdarjadi. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. yogyakarta: Pustaka Yuditisa.
- Subekti. (1992). *kitab undang - undang hukum perdata*. jakarta timur: PT balai pustaka.
- Subekti, P. R. (2009). *KUHperdata* . jakarta: PT Pradnya Paramita Persero.
- Suratman. (2019 ). *Hak - Hak Asasi Manusia*. depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Suratman. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Sutedi, A. (2009 hal 169). *Hukum Perburuan*. jakarta: Sinar Grafika.
- Thamrin. (1991). *Hukum Perburuan*. pekanbaru: Sari Kuliah.
- Uwiyono, A. (2014). *Asas - Asas Hukum perburuan*. jakarta: Rajawali.
- Uwiyono, A., & Siti Hajati Hoesin, W. S. (2014 ). *Asas - Asas Hukum Perburuan*. depok: PT RajaGrafindoPersada.

B. Peraturan Perundang – Undangan

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan

C. Jurnal

Febrianti, L (2017), Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan, UIR LAW

Thamrins, (2017), Peranan Dewan Pengupahan Terhadap penetapan Upah Minimum, UIR LAW

D. Internet

[https ://data boks.kata data.co.id](https://data.boks.kata.data.co.id)

[www.rappler.com](http://www.rappler.com)

[http ://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/](http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/)

[www.hukum corner.com](http://www.hukumcorner.com)

