PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN PADA PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada Program Studi Ilmu Hukum

Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Disusun Oleh :

ONCE REZKI AGATHA

02011381722428

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

PALEMBANG

2021

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	: ONCE REZKI AGATHA
NIM	: 02011381722428
PROGRAM KEKHUSUSAN	: HUKUM PERDATA

JUDUL SKRIPSI

PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN PADA PT. SEMEN BATURAJA (PERSERO) PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Telah diuji dan lulus dalam Sidang Ujian Komprehensif pada tanggal 27 Mei 2021 dan dinyatakan lulus memenuhi syarat memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Sriwijaya

Palembang, Mei 2021

Mengesahkan,

Pembimbing Utama,	Pembimbing Pembantu,
Sri Turatmiyah, S.H., M.Hum	**Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H**
NIP 196511011992032001	**NIP 197907182009122001**

Mengetahui:
Dekan,

Dr. Febrian, S.H.,M.S.
NIP 196201311989031O

SURAT PERNYATAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM
PALEMBANG

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa	: Once Rezki Agatha
Nomor Induk Mahasiswa	: 02011381722428
Tempat/ Tanggal Lahir	: Baturaja, 23 April 1999
Fakultas	: Hukum
Starata Pendidikan	: S1
Program Studi	: Ilmu Hukum
Program Kekhususan	: Hukum Perdata

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantukan sumbernya dalam teks.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Palembang, Mei 2021

Yang Menyatakan,

METERAI TEMPEL

Once Rezki Agatha

NIM. 02011381722428

MOTTO:

Fashbir Shobron Jamilia, Maka Bersabarlah Kamu dengan Kesabaran yang Baik ALLAH Selalu Menghadirkan Segala Sesuatu Indah Pada Waktunya Yakinlah dengan Bismillah..

Jika Ikhtiar yang Maksimal Telah di Jalankan Maka Biarkan DO'A dan Takdir Bertarung di Langit..

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

Orang Tuaku Tercinta;

Keluarga Besarku;

Sahabat-Sahabatku;

Almamater Kebanggaanku.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah mempermudahkan penulis dengan memberikan kesehatan, kekuatan, serta atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **Pemenuhan Hak Pekerja Peremuan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Persektif Undang-Undang Ketenagakerjaan.** Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna dan banyak kekurangan, baik dari penyusunan, bahasan, ataupun penulisan.

Pada penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Selesainya penulisan skripsi ini atas limpahan rahmat yang telah diberikan Allah SWT yang membuat penulis dikelilingi oleh keluarga, kerabat dan teman-teman yang telah memberikan dorongan kepada penulis. Penulis ucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang turut serta membantu dan memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Aamiin Allahumma Aamiin.

Wasalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Mei 2021

Penulis,

Once Rezki Agatha

NIM. 02011381722428

UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah, penulis panjatkan puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT karena telah senantiasa dan tiada henti-hentinya memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, serta shalawat dan salam penulis panjatkan untuk Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan tauladan dan syafaatnya dihari kiamat. Terimakasih juga kepada yang tercinta kedua orang tua penulis, Sulaiman Holik dan Yunariah, kakak kandung penulis Yan Sugara, Yenny Monica dan Yessi Meiliasari selaku kakak ipar, serta keponakan penulis M. Fa'iz Ghaisyan Ridzaki dan Maliqa Luthfiyah Zahra yang telah memberikan dukungannya kepada penulis tiada henti. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat terwujud sebagaimana yang diharapkan. Oleh karena itu, penulis dalam kesempatan ini menyampaikan rasa terima kasih dan rasa hormat kepada Ibu Sri Turatmiyah, S.H., M.Hum selaku dosen pembimbing utama sekaligus Ketua Bagian Hukum Perdata dan Ibu Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H selaku dosen pembimbing pembantu yang senantiasa penuh kesabaran dalam membimbing penyusunan dan penulisan skripsi ini. Selain itu, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya;
2. Bapak Dr. Febrian, S.H., MS, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;

3. Bapak Dr. Mada Apriandi S.H., MCL., selaku Wakil Dekan I, Dr. Ridwan, S.H., M.Hum., selaku Wakil Dekan II dan Drs. H. Murzal, S.H., M.Hum, selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Bapak Muhammad Zainul Arifin, SH.,M.H., selaku Dosen Pembimbing Akademik;
5. Para dosen pengajar Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang selama ini telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan dan pengalaman-pengalaman yang berguna;
6. Seluruh staff tata usaha Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis dalam mengurus administrasi selama menempuh masa studi;
7. Adik Sepupuku Wiya ErsaMayori yang berjuang bersamaku di perantauan;
8. Sahabat seperjuangan di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Nopita Sari, Renanda Shania Eka Putri dan Siti Marisha Yuliama;
9. Sahabatku pada masa PLKH Kelas A, Ayu Lestari, Diting, dan Aini;
10. Sahabat konsulku dalam skripsi Laudita, Vivi dan Marini;

Pada penulisan skripsi ini, penulis berharap akan memberikan manfaat bagi para pembaca. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka, penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca.

Indralaya, Februari 2021
Penulis,

Once Rezki Agatha
NIM. 02011381722428

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL..... i

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI..... ii

SURAT PERNYATAAN.....iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....iv

KATA PENGANTAR.....v

UCAPAN TERIMAKASIH.....vi

DAFTAR ISI.....vii

DAFTAR TABEL.....viii

ABSTRAK.....ix

BAB I.....1

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Rumusan Masalah 9

C. Tujuan Penelitian 9

D. Manfaat Penelitian 10

E. Ruang Lingkup..... 10

F. Kerangka Teori..... 11

1. Teori Perjanjian..... 11

2. Teori Perlindungan Hukum..... 14

3. Teori Badan Hukum..... 15

G. Metode Penelitian..... 15

1. Jenis Penelitian.....16

2. Pendekatan Penelitian.....16

3. Jenis dan Sumber Data 17

4. Lokasi Penelitian 18

5. Metode Pengumpulan Data 18

6. Teknik Pengambilan Sampel..... 19

7. Teknik Pengolahan Data 20

8. Teknik Analisa Data..... 20

9. Teknik Penarikan Kesimpulan 20

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....22

A. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian.....22

1. Pengertian Perjanjian.....22

2. Syarat Sahnya Perjanjian.....23

3. Asas-Asas Umum Perjanjian.....24

4. Jenis-Jenis Perjanjian.....28

B. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian Kerja.....30

1. Pengertian Perjanjian Kerja.....30

2. Para Pihak Dalam Perjanjian.....31

3. Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja.....35

C. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Hukum.....45

1. Pengertian Perlinndungan Hukum.....45

2. Macam-Macam Perlindungan Hukum.....46

D. Tinjauan Umum Mengenai Perseroan Terbatas.....49

1. Penegrtian Perseroan Terbatas.....49

2. Syarat Pendirian Perseroan Terbatas.....51

3. Jenis-Jenis Perseroan Terbatas.....52

4. Prosedur Pendirian Perseroan Terbatas.....54

5. Struktur Organisasi.....55

BAB III PEMBAHASAN.....59

A. Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan di PT. Semen Baturaja (Persero).....59

B. Upaya Untuk Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Di PT. Semen Baturaja (Persero) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.....82

BAB IV PENUTUP.....88

A. Kesimpulan.....88

B. Saran.....89

DAFTAR PUSTAKA
Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel I Pemenuhan Hak Cuti Haid di PT. Semen Baturaja (Persero).....90

Tabel II Pemenuhan Hak Atas Penyediaan Ruangan Laktasi di PT. Semen Baturaja (Persero).....92

ABSTRAK

Skripsi dengan judul Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan latar belakang dikarenakan Pekerja perempuan pada masa sekarang ini ikut berpatisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara ikut bekerja baik di pabrik, industri-industri atau tempat lain tanpa memperhatikan hak-haknya.Penulisan skripsi ini termasuk tipe penelitian empiris dengan pendekatan penelitian berupa pendekatan perundang-undangan, pendekatan konsep dan pendekatan kasus dengan metode analisis kualitatif dan penarikan kesimpulan secara induktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hak-hak pekerja perempuan yang sudah diterapkan PT. Semen Baturaja (Persero) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan untuk mengetahui faktor-fakor yang menghambat PT.Semen Baturaja (Persero) dalam memenuhi hak-hak pekerja perempuan berdasarkan dengan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Hasil penelitian ini adalah Pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di PT Semen Baturaja (Persero) terdapat beberapa hak pekerja yang telah dipenuhi yaitu Hak Pekerja perempuan dalam menerima upah yang sama dengan pekerja laki-laki dalam satu jenis pekerjaan yang sama, Pemenuhan Hak Cuti Melahirkan dan Keguguran, Pemenuhan hak-hak pekerja dalam bidang keamanan, Hak untuk mendapatkan makan yang bergizi bagi pekerja yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 serta Hak Untuk Melaksanakan Ibadah sedangkan hak-hak pekerja perempuan di PT Semen Baturaja (Persero) yang belum dipenuhi secara maksimal sehingga dalam hal ini belum seseuai dengan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu Hak cuti haid dan Pemberian ruangan Laktasi bagi pekerja perempuan yang sedang dalam masa menyusui dan faktor penghambat yang menjadi penyebab tidak terlaksananya pemenuhan hak-hak pekerja perempuan secara maksimal yaitu faktor Internal dan faktor Eksternal.

Kata Kunci : ***Hak Pekerja Perempuan, Pemenuhan, PT. Semen Baturaja (Persero)***

Mengetahui,

Pembimbing Utama	Pembimbing Pembantu
Sri Turatmiyah, S.H., M.Hum.	**Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H**
NIP. 196511011992032001	**NIP . 197907182009122001**

Ketua Bagian Hukum Perdata

Dr. M. Syaifuddin, S.H., M.Hum
NIP 197307281998021001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Semen Baturaja (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang industri semen. PT. Semen Baturaja (Persero) didirikan pada 14 November 1974 dengan kepemilikan saham sebesar 45% dimiliki oleh PT Semen Gresik dan PT Semen Padang sebesar 55%. Pada tanggal 14 Maret 2013 PT. Semen Baturaja (Persero) mengalami perubahan status menjadi Perseroan terbuka dan berubah nama menjadi PT. Semen Baturaja (Persero). Perseroan menjalankan roda usaha secara khusus dalam produksi Terak yang berpusat di Baturaja, Sumatera Selatan sedangkan proses penggilingan dan pengantongan semen dilaksanakan di Pabrik Baturaja, Pabrik Palembang dan Pabrik Panjang, yang selanjutnya didistribusikan ke daerah-daerah pemasaran Perseroan.[1]

Perseroan kini telah merambah pasar utama di sekitar Sumatera Selatan dan Lampung serta wilayah-wilayah Indonesia yang sedang menikmati pertumbuhan ekonomi yang cukup baik dan stabil. Sasaran wilayah pemasaran ini juga sebagai langkah meningkatkan penjualan serta mencapai kapasitas terpasang sedangkan untuk menyalurkan setiap produk, Perseroan menggunakan distributor dengan jaringan yang tersebar diseluruh wilayah Sumatera Selatan, Lampung, Jambi dan Bengkulu.[2]

---

[1]Buddy Setianto, *"Prospek Investasi Saham Semen Baturaja per Laporan Keuangan"*, BSK Capital, 2016. hlm.1-2 .

[2]*Ibid.*

Perusahaan harus melakukan persamaan hak pekerja laki-laki dan pekerja perempuan sesuai dengan konstiusi karena perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan bagi pekerja perempuan, baik dalam konvensi internasional maupun peraturan perundang-undangan di Indonesia, yaitu antara lain:[3]

1. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Againts Women*yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 (CEDAW).
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang- Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Pekerja perempuan pada masa sekarang ini ikut berpatisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara ikut bekerja baik di pabrik, industri-industri atau tempat lain tanpa memperhatikan hak-haknya. Hal tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan penghasilan karena tuntutan ekonomi keluarga. Sadar akan hal tersebut, peranan perempuan Indonesia telah memperlihatkan dan meningkatkan keikutsertaanya dalam pembangunan nasional sebagai pekerja perempuan.[4]

---

[3]Editus Adisu & Lebertus Jehani, "*Hak-Hak Pekerja Perempuan"*,VisiMedia, Tanggerang, 2007, hlm. 5.

[4]*Ibid.*

Permasalahan tentang ketenagakerjaan terutama pemberitaan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerja perempuan yang semena-mena oleh perusahaan. Hal ini yang memicu pekerja mengadakan demo kepada pihak perusahaan untuk memberikan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan dan Anak. Perlindungan pekerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan dan kenyataan tersebut terjadi karena berbagai pemikiran inovatif yang muncul, baik dalam bentuk spesialisasi produk, efisiensi dan lain-lain.

Menurut pendapat Soepomo bahwa perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 macam, yaitu Perlindungan ekonomis, perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. Perlindungan sosial, perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Perlindungan teknis, perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. [5]

Berdasarkan UU No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (UU Kesehatan) Hak kesehatan untuk pekerja, bukan hanya sebatas bebas dari cacat atau sembuh dari sakit, namun kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Oleh karena itu tujuan dari kesehatan kerja adalah supaya para pekerja sehat,

---

[5]Abdul hakim, 2003 "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia"*, Jakarta: Citra Aditya Bakti , hlm. 61- 62.

selamat, sejahtera dan produktif, dengan mengendalikan risiko yang bersumber dari bahaya kesehatan di tempat kerja. Salah satu contohnya adalah hak pekerja perempuan yang tercantum dalam Pasal 128 UU No.36 Tahun 2009 tentang Kesehatan mengatur bahwa semua pihak harus mendukung pekerja perempuan untuk menyusui dengan menyediakan waktu dan fasilitas khusus, baik tempat kerja maupun ditempat umum. Sesuai dengan rekomendasi World Health Organization (WHO), masa menyusui tersebut sekurang-kurangnya dua tahun.[6]

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan Pasal 76 ayat (4) Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat (4) dijelaskan bahwa:

> "Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00".

Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Dalam prosesnya banyak di jumpai pelanggaran yang terjadi, hal ini yang seharusnya disoroti pemerintah yang dimana sebagai pihak pengawasan bagi pekerja dan harus mengevaluasi terkait peraturan dan penindakan permasalahan hukum tentang ketenagakerjaan.[7]

---

[6] Suci flambonita. "Perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan di bidang ketenagakerjaan" *jurnal simbur cahaya*. Vol. 24, No. 1, 2017. hlm. 4420

[7]Mukmin Zakie. " Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan Pada Malam Hari."*Jurnal Hukum*, Vol 13 , No. 1, 2006. hlm.129.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hak-hak pekerja perempuan terdapat pada Pasal 81 Ayat (1) dijelaskan bahwa :

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

Pekerja perempuan yang sedang dalam masa haid (menstruasi) tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh dan wajib memberitahukannya kepada manajemen perusahaan.[8]

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hak-hak pekerja perempuan terdapat pada Pasal 82 Ayat (1) dan (2) dijelaskan bahwa :

> "Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan".
>
> "Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan".

---

[8] *Ibid.*

Pelindungan Selama Cuti Hamil (Cuti Hamil dan Melahirkan) Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah cuti hamil bagi pekerja perempuan. Pekerja perempuan memiliki hak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Untuk itu pekerja perempuan sebaiknya memberitahu pihak manajemen perusahaan baik secara lisan maupun secara tertulis maksimal 1,5 bulan sebelum perkiraan kelahiran. Setelah melahirkan keluarga pekerja perempuan juga wajib memberitahukan kelahiran anaknya dalam tempo tujuh hari setelah kelahiran.Pekerja perempuan juga wajib memberikan bukti kelahiran dari rumah sakit atau akta kelahiran dalam tempo enam bulan setelah melahirkan. Meskipun dalam pasal ini telah diatur bahwa selama cuti hamil dan melahirkan pekerja perempuan memperoleh upah penuh, tetapi dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.[9]

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaanhak-hak pekerja perempuan terdapat pada Pasal 83 dijelaskan bahwa:

---

[9]*Ibid.*

> “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”.

Hak menyusui untuk pekerja perempuan telah diatur oleh Pasal 83 UU Nomor 13 Tahun 2003. Namun dalam kenyataannya masih belum ada jaminan atas perlindungan hak menyusui anak bagi pekerja perempuan. Bahkan sering sekali hak pekerja perempuan yang menjadi kewajiban pengusaha ini terabaikan.Pekerja perempuan hanya diberikan waktu 3 (tiga) bulan untuk cuti melahirkan, padahal kenyataannya ASI eksklusif menurut UU Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan adalah 6 (enam) bulan. Kesempatan menyusui eksklusif semestinya didapat oleh pekerja perempuan dengan cara diperbolehkannya mereka menyusui bayi atau memerah ASI pada waktu kerja di tempat kerja, selama tidak mengganggu kegiatan usaha. Namun pengusaha sering sekali menganggap bahwa hal tersebut akan berimplikasi pada ekonomi biaya tinggi dan mengganggu iklim usaha, sehingga daya saing industri menjadi rendah.[10]

Hak-hak terhadap pekerja perempuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

1. Pemenuhan hak-hak pekerja dalam bidang keamanan.

---

[10]Marlia Eka Putri A.T. “ Tinjauan AtasPerlindungan Hukum Terhadap Hak Menyusui Anak Selama Waktu Kerja Di Tempat Kerja Bagi Pekerja Perempuan. “ *Jurnal Ilmu Hukum,* Vol 5 , No.3 , 2011. hlm 308-309.

2. Hak untuk mendapatkan makan yang bergizi bagi pekerja yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
3. Hak cuti haid.
4. Hak cuti hamil dan melahirkan.
5. Hak cuti karena keguguran.
6. Layanan fasilitas tempat menyusui.
7. Menerima upah yang sama dengan pekerja laki-laki dalam satu jenis pekerjaan yang sama.
8. Melaksanakan Ibadah.

Rumusan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai hak-hak perempuan PT. Semen Baturaja (Persero) yang beralamat di jalan Raya Tiga Gajah Baturaja Ogan Komering Ulu 32117 memiliki pekerja laki-laki berjumlah 758 orang dan pekerja perempuan 158 orang dengan status pekerja tetap, 8 orang pekerja dengan status kontrak langsung, 505 orang pekerja dengan status TKAD atau *outsourcing*. Selain di Baturaja PT. Semen juga ada di palembang dilokasi ini terdapat kantor pusat dan pabrik berada dikawasan kertapati yang mengolah klinker menjadi semen yang siap dipasarkan jumlah pekerjanya berjumlah 151 pekerja laki-laki dan 31 pekerja perempuan dan di panjang bandar lampung dilokasi ini terdapat kantor dan pabrik yang mengolah klinker menjadi semen yang siap dipasarkan dan pabrik pembuatan kantong semen memiliki pekerja laki-laki berjumlah 113 orang dan

pekerja perempuan berjumlah 23 orang , baru menerapkan hak- hak pekerja perempuan yaitu :[11]

1. Hak cuti hamil dan melahirkan.
2. Hak cuti karena keguguran.
3. Menerima upah yang sama dengan pekerja laki-laki dalam satu jenis pekerjaan yang sama.
4. Pemenuhan hak-hak pekerja dalam bidang keamanan.
5. Hak untuk mendapatkan makan yang bergizi bagi pekerja yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
6. Hak untuk melaksanakan ibadah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap pekerja Perempuan dengan judul **"Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan ".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang akan diteliti, yaitu :

---

[11] Berdasarkan Wawancara dengan Pejabat PT. Semen Baturaja (Persero) bapak Arizal Ramdhansyah *Divisi Human Resource & General Affair Divisi Human Resource & General Affair* PT.Semen Baturaja(Persero) , pada tanggal 05 April 2021 di PT. Semen Baturaja (Persero).

1. Apakah PT. Semen Baturaja (Persero) sudah menerapkan semua hak-hak terhadap pekerja perempuan sebagaimana telah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat PT. Semen Baturaja (Persero) untuk memenuhi semua hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam rangka penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui hak-hak pekerja perempuan yang sudah diterapkan PT. Semen Baturaja (Persero) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Untuk mengetahui faktor-fakor yang menghambat PT.Semen Baturaja (Persero) dalam memenuhi hak-hak pekerja perempuan berdasarkan dengan undang-undang ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagi berikut :

1. Secara Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memeberikan sumbangan pemikiran dari seorang sarjana hukum, menambah pengetahuan, membuka wawasan serta memberikan masukan bagi perkembangan ilmu

pengetahuan khususnya pada bidang perdata yaitu mengenai Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di PT Semen Baturaja (Persero).

2. Secara Praktis

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman, sumber informasi dan pedoman bagi pihak-pihak terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan materi tulisan ini serta untuk pemerintah dapat menjadikan penelitian ini sebagai pedoman terkait kebijakan apa yang akan dikeluarkan untuk memberikan solusi bagi permasalahan khususnya tentang Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di PT Semen Baturaja (Persero).

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah bingkai dari sebuah penelitian, yang menggambarkan batas-batas penelitian, mempersempit permasalahan, dan membatasi area penelitian.[12] Untuk memperoleh gambaran yang jelas serta menghindari pembahasan skripsi tidak menyimpang, maka ruang lingkup penulisan skripsi hanya terbatas pada bentuk perlindungan hukum terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan**.**

F. Kerangka Teori

[12]Bambang Sugono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011. hlm. 111.

Kerangka teori dalam penelitian hukum merupakan jawaban konseptual dari rumusan masalah yang diperoleh melalui penelitian, yang persisnya diperoleh dari bahan hukum dan analisa bahan hukum.[13] Jadi, teori yang dipakai dalam penelitian ini yaitu:

1. Teori Perjanjian

Pasal 1313 BW memberikan rumusan tentang kontrak atau perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Syarat sah nya perjanjian yaitu :[14]

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

Syarat kesatu dan kedua dinamakan syarat-syarat subyektif, yaitu mengenai orang-orangnya atau subyek yang mengadakan perjanjian. Sedangkan syarat yang ketiga dan keempat dinamakan syarat-syarat objektif, yaitu mengenai perjanjiannya sendiri atau obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan.[15]

Adapun asas-asas yang harus dipenuhi didalam perjanjian yaitu :

a. Asas Konsensualisme

---

[13]M. Syamsudin, *Operasional Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 61.

[14] Ratna Artha Windari, *Hukum Perjanjian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014, hlm. 2.

[15]Subekti,*Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, 2001, hlm . 17.

Asas konsensualisme adalah asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, tetapi cukup dengan adanya kesepakatan antara kedua belah pihak. Kesepakatan merupakan persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak.

b. Asas Kekuatan Mengikat (*Pacta Sunt Servanda*)

Asas kekuatan mengikat adalah asas yang menyatakan bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi ontrak yang dibuat oleh para pihak.

c. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak adalah asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk :

a. Membuat atau tidak membuat perjanjian.
b. Mengadakan perjanjian dengan siapa pun.
c. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratan serta.
d. Menentukan bentuk perjanjian yang tertulis atau lisan.

d. Asas Itikad Baik (*Goede Trouw*)

Asas itikad baik adalah asas yang menyatakan bahwa para pihak, yaitu pihak kreditur dan debitur, harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemaun baik dari para pihak.[16]

Teori Perjanjian Kerja Pasal 1601a KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut:

> "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

Kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja. Pengertian perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena para pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja dibawah perintah orang lain,yaitu pengusaha sedangkan pengertian perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 Angka 14 Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perlu diketahui terlebih dahulu bahwa ketentuan perjanjian kerja yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

---

[16]Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 20111, hlm. 29.

ketenagakerjaan merupakan bagian dari hubungan kerja atau ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perjanjian, karena ketentuan perjanjian kerja bukan hukum pelengkap.[17]

Teori perjanjian ini untuk menjawab rumusan masalah yang point 1 dimana di dalam perusahaan yaitu PT. Semen Baturaja (Persero) membuat perjanjian terlebih dahulu terhadap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan disini karyawan tersebut adalah pekerja perempuan. Pekerja perempuan melakukan perjanjian yang disebut perjanjian kerja dengan pihak perusahaaan untuk terjaminya hak-haknya ditempat kerja.

2. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.[18]Ada dua bentuk perlindungan hukum, yaitu:[19]

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum ini memberikan kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan (inspraak) atas pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yangdefinitif. Perlindungan hukum

[17]Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011, hlm.. 51.

[18]Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT.Bina Ilmu, 1987, hlm. 1-2.

[19]Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta: PT.Alumni,2011, hlm. 25.

ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa dan sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum ini berfungsi untuk menyelesaikan apabila terjadi sengketa.

Teori perlindungan hukum disini untuk menjawab rumusan masalah point 2 yang mana pekerja perempuan yang bekerja di suatu perusahaan yaitu PT. Semen Baturaja (Persero) harus adanya perlindungan hukum terhadap hak-haknya sesuai dengan Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

3. Teori Badan Hukum

Menurut pendapat R. Soebekti badan hukum adalah suatu badan atau perkumpulan yang dapat memiliki hak-hak dan melakukan perbuatan seperti manusia, serta memiliki kekayaan sendiri, dapat digugat dan menggugat didepan hakim.[20]

Teori badan hukum ini untuk menjawab rumusan masalah pada point 1 karena perusahaan yaitu PT. Semen Baturaja (Persero) berbentuk badan hukum, yang mana badan hukum bisa digugat dan menggugat.

[20]Munir Fuady, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Jakarta: cetakan ke-1, Kencana, 2013, hlm. 169.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah salah satu cara yang dilakukan oleh peneliti dalam memecahkan suatu masalah yang menjadi objek penelitian.[21] Dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan beberapa metode penelitian untuk mengumpulkan data, yaitu :

1. Jenis Penelitian

Menurt pendapat Peter Mahmud Marzuki beliau bahwa penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsi hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.[22]Jenis penelitian hukum yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini ditinjau dari sudut tujuan penelitian hukum adalah penelitian hukum empiris atau penelitian yuridis empiris. Penelitian hukum empiris menekankan pada segi observasi, berupa penelitian efektivitas hukum (pelaksanaan aturan hukum).

2. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitiandi dalam skripsi ini menggunakan pendekatan:

a. Pendekatan Perundang-Undangan

---

[21]Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2006, hlm. 42.

[22]Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2010, hlm. 35.

Pendekatan Perundang-Undanganyaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang – undang dan regulasi yang memiliki sangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.[23]

b. Pendekatan Konseptual

Pendekatan Konseptual yaitu pendekatan yang merujuk pada prinsip-prinsip hukum. Prinsip hukum yang dimaksud dapat ditemukan dalam pendangan yang dikemukakan oleh sarjana ataupun doktrin hukum yang diperoleh dari buku literatur, catatan kuliah, dan berbagai karya ilmiah yang memiliki kaitan dengan materi yang dibahas dalam permasalahan dalam skripsi ini.[24]

c. Pendekatan Kasus

Pendekatan kasus yaitu pendekatan yang dilakukan dengan melihat kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang dihadai. Utamanya kasus pemenuhan hak pekerja perempuan di perusahaan.

3. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan oleh penulis dalam penulisan skripsi ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris atau yuridis empiris ini bersumber dari:

a. Data Primer

---

[23]*Ibid.*
[24]Peter Mahmud Marzuki. *Op. Cit.* hlm. 93.

Data primer yaitu data yang didapatkan langsung dari sumber pertama yaitu tenaga kerja wanita.[25] Data primer itu diperoleh dari penelitian langsung di lapangan dengan cara mengadakan kegiatan observasi lapangan dan wawancara terhadap para responden yang ditetapkan secara *Purposive. Purposive* samplingadalah salah satuteknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menentukan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang bersumber dari bahan-bahan kepustakaan yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, dan peraturan perundang-undangan.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian skripsi ini akan dilakukan dengan berfokus pada lokasi PT.Semen Baturaja (Persero) yang beralamat di jalan Raya Tiga Gajah Baturaja Ogan Komering Ulu 32117.

5. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data primer maupun data sekunder, dalam penulisan ini penulis menggunakan metode pengumpulan data yaitu :

---

[25]Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* , Jakarta: Rajawali Pers, 2014, hlm. 30.

a. Penelitian Lapangan

Untuk mendapatkan data primer pada PT. Semen Baturaja (Persero), penulis melakukan kegiatan penelitian dengan terjun secara langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data secara Observasi. Observasi adalah pengamatan dan pencatatan dengan sistematik fenomena-fenomenayang diselidiki.[26] Observasi yang dilakukan penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah dengan mengamati perihal pemenuhan hak pekerja perempuan di PT.Semen Baturaja (Persero).

Selain melakukan Observasi, penelitian dilakukan dengan cara wawancara langsung dengan pihak pekerja perempuan. Wawancara (*interview*) adalah mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada para informan.[27]

b. Penelitian Kepustakaan

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data sekunder dengan cara meneliti bahan-bahan hukum, baik bahan primer, sekunder maupun tersier yang berkaitan dengan pekerja perempuan.

6. Teknik Pengambilan Sampel

---

[26]Sutrisna Hadi, *Metodologi Research,* Yogyakarta : Adi Offiset, 1990, hlm. 136.

[27]Masri Singarimbon dan Sofyan Efendi, *Metode Penelitian Survai,* Jakarta : LPSES, 1989, hlm. 92.

Sampel merupakan bagian populasi penelitian yang digunakan untuk memperkirakan hasil dari suatupenelitian. Sedangkan teknik sampling adalah bagian dari metodologi statistika yang berkaian dengan cara-cara pengambilan sampel. Dalam skripsi ini sampel yang diambil adalah mewawancarai responden yang ada di PT.Semen Baturaja (Persero) yaitu :

1. Pejabat di lingkungan PT. Semen Baturaja (Persero).
2. Pekerja perempuan PT. Semen Baturaja (Persero) 15 orang.

7. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang dilakukan setelah melakukan pengumpulan dataprimer maupun sekunder dari hasil observasi dan penelitian kepustakaan, selanjutnya data-data tersebut disusun secara sistematis dan dianalisis, kemudian dijabarkan dengan cara mengklasifikasikan data-data tersebut sesuai dengan substansinya masing-masing, untuk mendapatkan kejelasan tentang pemenuhan hak pekerja perempuan di PT. Semen Baturaja (Persero).

8. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah penafsiran terhadap hasil pengolahan data.[28] Dalam skrispsi ini, data primer dan data sekunder yang telah terhimpun dianalisis berdasarkan metode penelitian kualitatif, yaitu tata cara penelitian yang

[28]Soerjono Soekanto, *Op.Cit*.,, hlm.. 58.

menghasilkan data deskriptif yang berdasar pada pernyataan responden secara tertulis atau lisan, dan perilaku nyata.

9. Teknik Penarikan Kesimpulan

Teknik penarikan kesimpulan dalam menyusun skripsi ini menggunakan metode berfikir induktif, yaitu pengambilan kesimpulan dari fakta atau data khusus berdasarkan pengamatan dan pengalaman. Data hasil pengamatan tersebut kemudian disusun, diolah, dikaji, dan ditarik maknanya dalam bentuk pernyataan atau kesimpulan yang bersifat umum.[29]

[29]Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Pustaka Setia, 2008, hlm. 112.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdul hakim, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya Bakti.

Abdul Kadir Muhammad. 1989. *Hukum Perjanjian,* Mandar Maju, Bandung.

Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan,* Jakarta: Sinar Grafika.

Amiruddin dan Zainal Asikin. 2014. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.

A. Patra M. Zen & Daniel Hutagalung. 2006.“ *Panduan bantuan hukum di indonesia*”: Pedoman anda memahami dan menyelesaikan masalah hkm.

Ardian. 2012. *Wanita Pekerja Antara Diskriminasi Dalam Lingkungan Kerja Dan Tanggung Jawab Terhadap Rumah Tangga*.

Bambang Sugono. 2011. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Beni Ahmad Saebani. 2008.*Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Pustaka Setia.

Buddy Setianto. 2016. *Prospek Investasi Saham Semen Baturaja per Laporan Keuangan*, BSK Capital.

Busya Azheri. 2011. *Corporate Social Responsibility dari voluntary menjadi Mandotary*. Raja Grafindo Press. Jakarta.

Chidir Ali, *Badan Hukum*, cetakan ke-3, Alumni. Bandung.

C.S.T Kansil, Christine, dan Kansil. 2013. “*Pokok-pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia”,* Jakarta.

Danang Sunyoto. 2013. *Hak dan Kewaiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yusticia, Jakarta.

Editus Adisu & Lebertus Jehani. 2007. *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. VisiMedia. Tanggerang.

Erni R. Ernawan. 2007. *Business Ethics*, Alfabeta, Bandung.

F.X. Djumialdji. 2001. *Perjanjian Kerja,* Bumi Aksara, Jakarta.

Hardijan Rusli. 2011.*Hukum Ketenagakerjaan*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

H.M.N. Purwosutjipto. 1979. "*Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*", Djambatan, Jakarta.

HR. RIDWAN. 2006. *HUKUM ADMINISTRASI NEGARA*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Ishaq. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika.

Johannes Ibrahim dan Lindawaty Sewu. 2007. *Hukum Bisnis Dalam Persepsi Manusia Modern*, Cetakan 2, (Bandung: Refika Aditama).

Lalu Husni. *2015. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Libertus Jehani. 2007. *Hak-Hak Pekerja bila di PHK*, Visi Medis, Tangerang.

Maimun. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita, cetakan II.

Masri Singarimbon dan Sofyan Efendi.1989. *Metode Penelitian Survai*, Jakarta : LPSES.

M. Bahsan. 2012. *Hukum Jaminan dan Jaminan Kredit Perbankan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

M. Syamsudin. 2007.*Operasional Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persa.

Muchsin. 2003.*Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*.

Munir Fuady. 2013. *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Jakarta:cetakan ke-1, Kencana.

Mushardi Wilamarta. 2002. *Hak Pemegang Saham Minoritas dalam Rangka Good Corporate Governance*, Program Pasca Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta.

Nurul Qomar. 2014. *Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Demokrasi*, Jakarta:SinarGrafika.

M. Yahya Harahap. 1989. *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung.

Peter Mahmud Marzuki. 2010. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.

R. Ali Rido. 1986. " *Hukum Dagang tentang Aspek-Aspek Hukum dalam Asuransi Udara, Asransi Jiwa dan Perkembangan Perseroan Terbatas*", Remadja Karya CV, Bandng.

R. Subekti. 1993. *Aneka Perjanjian,* Citra Aditya Bakti, Bandung.

Salim H.S. 2010. *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika).

Satjipto Raharjo. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung. PT. Citra Aditya Bakti.

Soedono Dirjosisworo. 1997. " *Hukum Perusahaan Mengenal Bentuk-bentuk Perusahaan (badan usaha) di Indonesia*", Mandar Maju, Bandung.

Soerjono Soekanto. 2006. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia.

Subekti. 2001. *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa.

Suharto Edi. 2007. *Pekerjaan Sosial di Dunia Industri Memperkuat Tanggungjawab Perusahaan*, CV. Affabeta,Bandung.

Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.

Surayin. 2004. *Tanya Jawab Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,* Yrama Widya, Bandung.

Sutarno. 2003. *Aspek-aspek Hukum Perkreditan Pada Bank, Alfabeta*, Bandung.

Sutrisna Hadi. 1990. *Metodologi Research,* Yogyakarta : Adi Offiset.

Tri Budiyono. 2011. " *Hukum Perusahaan*", Griya Media, Salatiga.

Zaeni Asyhadie. 2005. “ *Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban.

Undang- Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Upah yang Setara dan Pengupahan Bagi Pekerja Laki-Laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.

Undang-Undang Nomor 191 Tahun 2000 tentang Mencegah Terjadinya Diskriminasi terhadap Pekerja Perempuan.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

C. Jurnal

Badriyah Rifai. 2004. Peran Komisaris Independen Dalam Mewujudkan Good Corporate Governance di Perusahaan Publik, *Jurnal Hukum*, Universitas Hasanuddin Sulawesi Selatan, Volume 16, Nomor 3.

Dedi Irawan. 2013. Pengelolaan Keuangan Negara Yang Dipisahkan Oleh Badan Hukum, *Jurnal Nestor Magister Ilmu Hukum*, Universitas Tanjungpura, volume 3, Nomor 5.

Diah Firiani. 2015. Penjabaran Hak Tenaga Kerja Perempuan Atas Upah Dan Waktu Kerja Dalam Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja, *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Vol 4, No. 2.

I Made Udiana. Kewajiban Pengusaha Menyediakan Angkutan Antar Jemput Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Yang Berangkat Dan Pulang Pada Malam Hari" , *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Vol 4 No. 3.

Marlia Eka Putri A.T. 2011 " Tinjauan Atas Perlindungan Hukum Terhadap Hak Menyusui Anak Selama Waktu Kerja Di Tempat Kerja Bagi Pekerja Perempuan. " *Jurnal Ilmu Hukum,* Vol 5 , No.3.

Muchsin. 2003. Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia, , *Jurnal Hukum Universitas Sebelas Maret*, Surakarta, Magister Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret.

Mukmin Zakie. 2006. " Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan Pada Malam Hari."*Jurnal Hukum*, Vol 13 , No. 1.

Mustakim. 2016. Kedudukan Risalah Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) sebagai akta otentik dalam kaitan dengan tanggung jawab notaris sebagai pejabat umum, *Jurnal ilmu hukum*, Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala, Hlm. 160, Volume 18, Nomor 01.

Sali Susiana. 2017. Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme", *Jurnal Aspirasi*, Vol 3, No 2.

Setiono. 2004. Rule Of Law (Supremasi Hukum) di dalam Peraturan Outsourcing, *Jurnal Hukum Universitas Sebelas Maret*, Surakarta, Magister Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret, Vol.1, No.1.

Suci flambonita. 2017 "Perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan di bidang ketenagakerjaan" *jurnal simbur cahaya*. Vol. 24, No. 1.

Ujang Charda S. 2010 “Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Anak Yang Bekerja Di Luar Hubungan Kerja Pada Bentuk Pekerjaan Terburuk”, *Jurnal Ilmu Hukum Syiar Hukum*, Vol.XII No.2.