

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PEREMPUAN
DITINJAU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
PADA PERUSAHAAN PABRIK ROKOK SAMPOERNA BOJONEGORO**

Oleh :
Herawati, SH., MH
Fakultas Hukum Universitas Bojonegoro

Abstrak

Perusahaan Mitra Rokok Sampoerna Bojonegoro merupakan salah satu dari sekian banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang industri rokok yang berada di Bojonegoro. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, metode pendekatannya adalah normatif-empiris yaitu melakukan penelitian terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan peraturan-peraturan lainnya yang berkaitan dengan permasalahan dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan kondisi nyata yang ada di Mitra Rokok Sampoerna Bojonegoro. Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu perlindungan bagi pekerja wanita/perempuan di malam hari, tenaga kerja berhak atas waktu istirahat, hak khusus sesuai dengan kodrat kewanitaannya seperti cuti haid, hamil dan lain-lain. Sedangkan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di mitra rokok sampoerna Bojonegoro yaitu memberlakukan jam kerja dalam satu minggu tidak lebih dari 40 jam, memberikan waktu istirahat, cuti hamil selama 2 bulan, memberikan porsi kinerja yang tidak tergolong pekerjaan berat, jam kerja yang sangat mudah untuk ditepati dengan ketentuan tidak terlalu pagi dan tidak terlalau siang, serta memberikan jaminan kepastian karyawan tetap setelah melakukan perjanjian kontrak selama satu tahun. Suatu hal yang harus diperhatikan adalah, bahwa dalam pelaksanaan perjanjian tersebut dapat dipenuhi hak dan kewajiban para pihak, perjanjian tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan asas maupun koridor hukum perjanjian yang ada, dan para pihak melaksanakan perjanjian sesuai dengan apa yang tertulis di perjanjian sehingga dapat terhindar dari pelanggaran hak dan kewajiban yakni wanprestasi.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja Wanita, Mitra Sampoerna Bojonegoro.

A. PENDAHULUAN

Hukum tentang ketenagakerjaan dalam pelaksanaannya harus memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.¹

Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh di semua sektor. Dalam hubungan ini program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu senantiasa mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan jalan demikian maka disamping peningkatan produksi sekaligus dapat dicapai pemerataan hasil pembangunan, karena adanya perluasan partisipasi

masyarakat secara aktif di dalam pembangunan. Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita.

Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja wanita. Tuntutan ekonomi yang mendesak dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita. Tidak hanya pada tenaga kerja wanita yang sudah dewasa yang sudah dapat digolongkan pada angkatan kerja. Tetapi sering juga wanita yang belum dewasa yang selayaknya masih harus belajar di bangku sekolah. Di sisi lain terdapat masalah gangguan yang dialami oleh perempuan di tempat kerja, baik oleh teman sekerja maupun oleh majikan. Gangguan ini bisa berbentuk komentar-komentar atau ucapan-ucapan verbal, tindakan atau kontak fisik yang mempunyai konotasi seksual. Walaupun seringkali oleh orang yang menjadi sasaran tindakan tersebut, suatu gangguan tampaknya tidak membahayakan secara langsung, namun dengan adanya tindakan itu yang mempunyai unsur kekuasaan dan dominsi, si orang tersebut selalu menjadi sadar akan keperempuannya dan keperawanannya terhadap gangguan-gangguan tersebut. Bentuk yang

¹ <https://andhikafrancisco.wordpress.com/2013/04/22/makalah-hukum-perindungan-pekerja-wanita> diakses pada tanggal 23 Maret 2016

paling ekstrem dari gangguan seksual itu adalah perkosaan yang seringkali pula bentuknya sangat terselubung, dalam artian bahwa sering dianggap peristiwa tersebut sebagai peristiwa individual semata dan tidak menyangkut pelanggaran hak asasi manusia.

Demikian pula manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja pada pihak lainnya bertujuan untuk mendapat penghasilan (upah) tetap dan cukup, demi menjamin kelangsungan hidup beserta keluarga yang di tanggunginya.² Upah ini merupakan imbalan dari pihak majikan yang telah menerima pekerjaan dari pihak buruh itu dan pada umumnya adalah tujuan dari buruh untuk melakukan pekerjaan.³

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.⁴ Oleh sebab itu, maka dengan ini penulis dapat menyimpulkan ke dalam penelitian yang berjudul : **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PEREMPUAN DITINJAU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PERUSAHAAN PABRIK ROKOK SAMPOERNA BOJONEGORO”**.

² **Ibid.**

³ Imam Soepomo, **Pengantar Hukum Pemburuan**, Djambatan, Cetakan X, Jakarta, 1992, hal. 5

⁴ Bagian Penjelasan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Rumusan masalah

1. Bagaimanakah bentuk pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di perusahaan rokok Sampoerna Bojonegoro?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bentuk pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di mitra rokok Sampoerna Bojonegoro.

Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini mencakup dua kegunaan, secara teoritis maupun secara praktis, yaitu :

1. Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan wawasan keilmuan dalam ilmu hukum khususnya di dalam hukum ketenagakerjaan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi masyarakat, pengusaha dan pemangku kebijakan agar mampu lebih mengedepankan aspek keadilan bagi semua pihak dalam hubungan kerja.

B. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian hukum normatif-empiris yang artinya adalah penggabungan antara pendekatan hukum normatif dengan adanya penambahan

berbagai unsur empiris. Metode penelitian normatif-empiris mengenai implementasi ketentuan hukum normatif (undang-undang) dalam aksinya pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat.⁵

2. Sumber Hukum

- a. Data primer, merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.⁶
- b. Data sekunder, data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan”.⁷

C. PEMBAHASAN

a. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan yang Diatur Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Ketentuan perlindungan bagi pekerja wanita/perempuan di malam hari diatur dalam Pasal 76 UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :

- a. Pekerjaan perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (pagi) wajib :
 1. Memberikan makanan dan minuman bergizi
 2. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- d. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi wajib menyediakan antar jemput.
- e. Tidak mempekerjakan tenaga kerja melebihi ketentuan Pasal 77 ayat (2) yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
- f. Bila pekerjaan membutuhkan waktu yang lebih lama, maka harus ada persetujuan dari tenaga kerja dan hanya dapat dilakukan

⁵ <https://idtesis.com/xmlrpc.php>
diakses pada tanggal 23 Maret 2016

⁶ <https://nagabiru86.wordpress.com/2009/06/12/data-sekunder-dan-data-primer> diakses pada tanggal 11 Januari 2016

⁷ Ibid.

- paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu, dan karena itu pengusaha wajib membayar upah kerja lembur untuk kelebihan jam kerja tersebut. Hal ini merupakan ketentuan dalam Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2).
- g. Tenaga kerja berhak atas waktu istirahat yang telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) yang meliputi waktu istirahat untuk :
1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
 2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
 3. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah tenaga kerja bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
 4. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan apabila tenaga kerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan tenaga kerja tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan.
 - h. Untuk pekerja wanita, terdapat beberapa hak khusus sesuai dengan kodrat kewanitaannya, yaitu :
 1. Pekerja wanita yang mengambil cuti haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua (Pasal 81 ayat 1)
 2. Pekerja wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 ayat 1)
 3. Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai ketentuan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 ayat 2)
 4. Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83)
 5. Pekerja wanita yang mengambil cuti hamil berhak mendapat upah penuh (Pasal 84).

b. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan di Mitra Rokok Sampoerna Bojonegoro

Mengenai pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja wanita yang ditetapkan oleh perusahaan pada karyawan Mitra Rokok Sampoerna Bojonegoro, di antaranya adalah sebagai berikut :⁸

1. Pemberlakuan 36 jam kerja dalam satu minggu.

Pada dasarnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang

⁸ Wawancara dengan Sriadi Purnomo, SE., MM, **Op.Cit**

Ketenagakerjaan, mengatur bahwa waktu kerja dalam sebuah perusahaan tidak diperkenankan melebihi 40 jam dalam seminggu. Oleh sebab itu perlindungan secara hukum bagi pekerja yang diberlakukan terhadap karyawan Mitra rokok sampoerna Bojonegoro terkait dengan waktu kerja adalah :

N o.	Hari	Jumlh Jam Per Hari	Keterang an
1.	Seni n	6 jam	1 jam (Istirahat)
2.	Selas a	6 jam	1 jam (Istirahat)
3.	Rabu	6 jam	1 jam (Istirahat)
4.	Kam is	6 jam	1 jam (Istirahat)
5.	Juma t	6 jam	1 jam (Istirahat)
6.	Sabt u	5 jam	1 jam (Istirahat)
7.	-	1 jam istirahat	12.00-13.00
8.	Tgl mera h & Hari Besa r	-	Libur
	Juml ah dala m satu ming gu	35 jam/mi nggu	-

2. Prosentase pekerjaan
Berkaitan dengan tenaga yang dimiliki antara perempuan dan

laki-laki tentunya berbeda dalam menekuni sebuah pekerjaan yang terbilang berat. Tentunya di perusahaan mitra rokok sampoerna Bojonegoro, lebih menitikberatkan pekerjaan yang bernilai keuletan yang dimiliki oleh setiap pekerja wanita. Jadi untuk pekerjaan yang bersifat membutuhkan fisik yang kuat seperti angkat beban maupun operasi alat kinerja lebih diperuntukkan bagi pekerja laki-laki.

3. Cuti hamil selama 2 bulan
Bagi pekerja perempuan, kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan adalah memberikan cuti hamil selama 2 bulan, di sini hak secara mendasar diberikan oleh perusahaan agar dapat memenuhi kodratnya selain sebagai pekerja juga sebagai seorang ibu dari calon anak yang dikandungnya.
4. Ketentuan masuk jam kerja
Pada hal ini para pekerja diwajibkan mentaati waktu masuk kerja perusahaan sesuai dengan tata tertib yang sudah ditentukan oleh manajemen perusahaan. Ketentuan tersebut adalah mewajibkan para pekerja untuk tepat waktu masuk pukul 08.00 wib hingga selesai pukul 15.00 wib. Ketika seorang pekerja telat dalam satu hari melebihi batas masuk jam 08.00 wib maka pihak perusahaan akan mengeluarkan kebijakan sanksi teguran secara tertulis hingga sanksi pemberhentian pekerja. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan sebuah organisasi, hal ini digunakan terutama untuk memotivasi

pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai atau karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kekurangtahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan akan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk

mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional, dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi. Maksud pendisiplinan adalah untuk

memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Sedangkan sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah". Tindakan negatif ini biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apatis atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelenggara.

5. Status karyawan tetap

Bagi para pekerja wanita yang baru memulai kerja di perusahaan mitra sampoerna Bojonegoro akan disodorkan kontrak pertama berdurasi selama 1 tahun, dan kemudian ketika kontrak tersebut akan berakhir, maka manajemen perusahaan akan mereschedule perjanjian terhadap pekerja tersebut menjadi karyawan tetap perusahaan dan mengikuti segala ketentuan perusahaan.

D. PENUTUP

a. Simpulan

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang diatur berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perlindungan bagi pekerja wanita/perempuan di malam hari, tenaga kerja berhak atas waktu istirahat, hak khusus sesuai dengan kodrat kewanitaannya seperti cuti haid,

hamil dan lain-lain telah diatur secara spesifik.

2. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di mitra rokok sampoerna Bojonegoro yaitu memberlakukan jam kerja dalam satu minggu tidak lebih dari 40 jam, memberikan waktu istirahat, cuti hamil selama 2 bulan, memberikan porsi kinerja yang tidak tergolong pekerjaan berat, jam kerja yang sangat mudah untuk ditepati dengan ketentuan tidak terlalu pagi dan tidak terlalau siang, serta memberikan jaminan kepastian karyawan tetap setelah melakukan perjanjian kontrak selama satu tahun.

b. Saran-Saran

1. Untuk para pengusaha di seluruh Indonesia dan pada khususnya di wilayah Kabupaten Bojonegoro, agar senantiasa menerapkan dan menegakkan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang tepat dalam menjalankan sebuah usaha dengan melindungi setiap hak-hak pekerja yang seimbang atau proporsional, agar tidak ada tumpang tindih antara pekerja dan pengusaha.
2. Diharapkan mitra rokok sampoerna Bojonegoro, semakin menjadi pelopor pabrik yang menggunakan jasa pekerja perempuan yang profesional dan baik dalam kinerja, serta menjunjung tinggi hak dan kewajiban baik antara pekerja maupun pengusaha mitra rokok sampoerna sendiri.

E. DAFTAR PUSTAKA

a. Buku-Buku

- Adiwati, Pengaturan Jaminan Sosial Melalui Astek Bagi Tenaga Kerja di Perusahaan Swasta, Kertha Patrika, Jakarta, 1996
- Djumadi, SH., M.Hum, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1992
- Dr. H. Koko Kosidin, SH., MH, Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan, Cv. Mandar Maju, Bandung, 1999
- Imam Soepomo, Hukum Perburuan Bidang Hubungan Kerja, Pradnya Paramita, Jakarta, Cetakan XI, 1993
- Imam Soepomo, Pengantar Hukum Pemburuan, Djambatan, Cetakan X, Jakarta, 1992
- Prof. Dr. Suharsimi Arieunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, edisi revisi VI, Rineka Cipta, Jakarta, 2006
- b. Peraturan Perundang-Undangan**
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c. Website**
- Sri Rahayu, Hukum Perjanjian, <http://srirahayu-myblog.blogspot.Com/2013/06/hukum-perjanjian.html> diakses pada tanggal 05 Juni 2013
- <http://www.sarjanaku.com/2012/12/pengertian-perjanjian-kerja-definisi.html> diposting pada tanggal 10 Januari 2015
- <https://legalbanking.wordpress.com///materi-hukum//dasar-dasar-hukum-perjanjian> diposting tanggal 17 Maret 2013
- <http://kuliahhukumperikatan12.blogspot.com/2012/03/hapusnya-perjanjian.html> diposting tanggal 17 Maret 2014
- http://benjembelunk.blogspot.com/2012/07/waktu-kerja-istirahat-dan-cuti_3839.html diakses pada tanggal 19 Juli 2016
- <http://jantukanakbetawi.blogspot.com/2011/01/makalah-aspek-hukum-perlindungan.html> diakses pada tanggal 25 Juni 2016
- <http://mbo-cybercity.blogspot.com/2014/12/makalah-perlindungan-tenaga-kerja.html> diakses pada tanggal 26 Juni 2016
- <http://mfahrudin8.blogspot.com/favicon.ico> diakses pada tanggal 10 Juli 2016
- <https://andhikafrancisco.wordpress.com/2013/04/22/makalah-hukum-perlindungan-pekerja-wanita> diakses pada tanggal 23 Maret 2016
- Rachmat Sibali, Makalah tentang Ketenagakerjaan,

<http://rachmatsibali.blogspot.com/2014/05/makalah-tentang-ketenagakerjaan.html>
diposting pada tanggal 08 Mei 2014
<https://idtesis.com/xmlrpc.php>
diakses pada tanggal 23 Maret 2016
<https://nagabiru86.wordpress.com/2009/06/12/data->

sekunder-dan-data-primer diakses pada tanggal 11 Januari 2016

d. Wawancara

Wawancara dengan Sriadi Purnomo, SE., MM (Pimpinan Mitra Rokok Sampoerna Kec. Kapas Kab. Bojonegoro)