

PEMENUHAN HAK CUTI HAMIL TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN PADA INNER GLOW SPA*

Oleh

I Putu Agus Prastika Gunaksa Putra**

I Made Udiana***

I Made Pujawan****

Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRAK

Pertumbuhan industri pariwisata yang semakin meningkat banyak menyerap pekerja perempuan sehingga pemenuhan hak-hak dasar pekerja perempuan harus dilindungi serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi. Bekerja dengan orang lain didasarkan adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan kewajiban kedua belah pihak. Ciri khas perjanjian kerja adalah di bawah perintah pihak lain ini menunjukkan adanya hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan antara bawahan dan atasan. Penulisan ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris yang pada hakekatnya meneliti hukum dalam penerapannya di kehidupan masyarakat. Ciri dari penelitian yuridis empiris adalah suatu penelitian yang beranjak dari kesenjangan *das sollen* (teori) dengan *das sein* (praktek atau kenyataan). Hasil dari penelitian ini adalah pihak Inner Glow Spa dalam pemenuhan hak cuti hamil terhadap pekerja perempuan belum diberikan sepenuhnya. Pekerja yang sedang menjalani hak cuti hamil seharusnya mendapatkan waktu istirahat dan upah penuh yang sesuai dengan peraturan perundang, jika tidak dipenuhi akan terjadi perselisihan hak karena apa yang menjadi hak pekerja tidak dilaksanakan oleh pihak Inner Glow Spa. Akibat hukum yang ditimbulkan dari tidak terpenuhinya hak cuti hamil pada Inner Glow Spa adalah perjanjian kerja tersebut batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tidak dapat dilaksanakan atau dianggap tidak pernah

* Makalah ilmiah yang berjudul pemenuhan hak cuti hamil terhadap pekerja perempuan pada Inner Glow spa, merupakan ringkasan skripsi dengan mahasiswa sebagai penulis pertama dan pembimbing skripsi sebagai penulis kedua dan ketiga.

** Penulis Pertama : I Putu Agus Prastika Gunaksa Putra adalah mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana. Korespondensi: agusprastika@yahoo.co.id.

*** Penulis Kedua : Dr. I Made Udiana SH., MH adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana.

**** Penulis Ketiga : I Made Pujawan, SH., MH adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana.

ada. Selain itu pihak Inner Glow Spa dapat diberikan sanksi pidana penjara dan sanksi denda sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Kata Kunci : Pekerja Perempuan, Perjanjian Kerja, Hak Cuti Hamil

ABSTRACT

*The increasing growth of the tourism industry absorbs many female workers so that the fulfillment of the basic rights of female workers should be protected as well as the treatment without any discrimination. Working with others based on the employment agreements between workers and employers that contain both the terms of employment and the obligations of both parties. The hallmark of the employment agreement is under the orders of others this shows that the relationship between workers and employers is the relationship of subordinates and superiors. In this writing, research method used is empirical juridical research method that essentially examines the law in its application in the life of society. The hallmark of empirical juridical research is a study that goes from the *das sollen* gaps (theories) to the *das sein* (practice or reality). The results of this study is the Inner Glow Spa in the fulfillment of maternity leave rights on female workers have not been given fully. Workers who are maternity leave rights should get a break and receive full wages, in accordance with the laws, if it is not fulfilled, there will be a rights dispute because what the workers are entitled to is not carried out by the Inner Glow Spa. The legal consequences arising if Inner Glow Spa does not fulfill the maternity leave is that the work agreement is null and void, meaning that the original agreement is unenforceable or is not considered existent. In addition, the Inner Glow Spa can be given prison and imposition of penalty sanction as stipulated with the law and regulations.*

Keywords : Female Workers, Employment Agreements, Maternity Leave Right

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional dilakukan dengan tujuan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, makmur, merata dan adil, baik materiil maupun spiritual yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional,

tenaga kerja memiliki peranan serta kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan serta kedudukan tenaga kerja, maka diperlukan suatu pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peningkatan perlindungan tenaga kerja serta keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹

Bekerja dengan orang lain didasarkan adanya perjanjian kerja, ciri khas dari perjanjian kerja adalah adanya “di bawah perintah pihak lain” di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan.² Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan dapat berpartisipasi dalam pembangunan, oleh karena itu diperlukan adanya suatu bentuk pemenuhan mengenai hak-hak terhadap pekerja khususnya pekerja perempuan. Para pekerja pada umumnya bekerja dengan tujuan untuk memperoleh upah sebagai imbalan atas tenaga yang ia keluarkan karena upah merupakan sasaran penting bagi pekerja untuk menghidupi pekerja dan keluarganya demi kelangsungan hidupnya.³

Inner Glow Spa beralamat di Jalan Padma Utara No.15, Legian, Kuta, Kabupaten Badung. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU

¹ Asri Wijayanti, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet. V. Sinar Grafika, Jakarta, h. 6.

² Lalu Husni, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. V, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 55.

³ Darwan Prinst, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. II, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 213.

Ketenagakerjaan) merupakan payung hukum yang memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan. Akan tetapi pekerja perempuan pada Inner Glow Spa yang melaksanakan hak cuti hamil tidak mendapatkan jumlah waktu istirahat dan upah penuh yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Meskipun sudah diatur secara normatif tetapi pelaksanaannya dilapangan tidak demikian. Hal ini menyebabkan terjadinya kesenjangan antara *das sollen* (teori) dengan *das sein* (fakta atau kenyataan) akibat adanya perbedaan kepentingan antara pekerja dengan pemberi kerja. Berdasarkan pada Pasal 82 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ditentukan bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan anak menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Selanjutnya dijelaskan pada Pasal 82 ayat (2) bahwa pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Selanjutnya menurut Pasal 84 UU Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh. Bahkan ada pekerja perempuan yang diputuskan hubungan kerjanya karena alasan sedang melahirkan hal ini jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 153 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan, yang menentukan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja perempuan mengalami hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Pelaksanaan cuti hamil atau melahirkan pada Inner Glow Spa melanggar hak-hak pekerja perempuan yang seharusnya diperoleh, hal ini disebabkan banyak pekerja yang tidak mengerti

akan hak dan kewajibannya sehingga banyak pekerja yang merasa dirugikan oleh pengusaha serta adanya faktor ekonomi serta prinsip *No Work No Pay* yang masih menjadi budaya dan tradisi di dalam dunia kerja di Indonesia.

Pertumbuhan industri pariwisata yang semakin meningkat banyak menyerap pekerja perempuan, secara biologis pekerja perempuan berbeda dengan pekerja pria, sehingga diperlukan perlindungan yang lebih intensif terhadap pekerja perempuan agar nantinya tidak terjadi diskriminasi. Salah satu jenis usaha pariwisata adalah Spa. Spa merupakan singkatan dari bahasa latin yaitu *Solus Per Aqua* artinya perawatan dalam air. Spa merupakan salah satu aspek pendukung pariwisata di Bali karena telah diakui oleh Dunia bahwa layanan spa di Bali memberikan tampilan berbeda karena berada di alam tropis dan menggunakan bahan-bahan rempah pilihan.⁴ Keindahan lokasi spa serta kenyamanan udara tropis membuat para turis mancanegara menjadikan spa sebagai salah satu daya tarik wisata. Jadi harus ada peningkatan baik dari segi pengembangan dan pelayanannya maupun penyerapan pekerja perempuan yang terdapat di dalamnya. Perlunya suatu perbaikan sistem ketenagakerjaan agar dapat dilaksanakan secara baik dan efektif oleh para pemberi kerja, oleh sebab itu untuk meningkatkan sektor perekonomian apalagi Bali merupakan destinasi tujuan wisata dunia maka para pengusaha wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan yang telah ditentukan oleh pemerintah untuk memenuhi hak pekerja perempuan, khususnya hak cuti hamil dengan sungguh-sungguh.

⁴ Henny Anastasia, 2009, *Cantik, Sehat dan Sukses Berbisnis Spa*, Kansius, Yogyakarta, h. 29.

1.2 Tujuan Penulisan

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami bentuk pemenuhan hak cuti hamil terhadap pekerja perempuan dan akibat hukum yang ditimbulkan dari tidak terpenuhinya hak cuti hamil pada Inner Glow Spa.

II. ISI MAKALAH

2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yuridis empiris yang pada hakekatnya meneliti hukum dalam penerapannya di kehidupan masyarakat. Ciri dari penelitian yuridis empiris adalah suatu penelitian yang beranjak dari kesenjangan *das sollen* (teori) dengan *das sein* (praktek atau kenyataan), kesenjangan antara fakta hukum dengan keadaan teoritis, dengan situasi ketidaktahuan yang dikaji untuk pemenuhan kepuasan akademik.⁵

2.2 Hasil dan Pembahasan

2.2.1 Bentuk pemenuhan hak cuti hamil terhadap pekerja perempuan pada Inner Glow Spa

Pemenuhan hak cuti hamil terhadap pekerja perempuan pada Inner Glow Spa belum diberikan sepenuhnya. Bentuk pemenuhan waktu hak cuti hamil pada Inner Glow Spa memberikan kesempatan 1,5 bulan cuti atau setara 45 hari dengan catatan tidak mendapatkan upah penuh. Hal ini jelas melanggar ketentuan Pasal 82 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu

⁵ H. Hilman Hadikusuma, 1992, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Cet. I, Mandar Maju, Bandung, h. 62.

setengah) bulan setelah melahirkan anak atau selama 3 bulan (90) hari. Perbedaan waktu cuti hamil diberikan karena perusahaan tidak akan merekrut karyawan baru ketika ada karyawan yang sedang cuti hamil dan melahirkan. Maka waktu 1,5 bulan digunakan bertujuan untuk memulihkan kondisi karyawan pasca melahirkan kemudian segera bisa mengisi kembali kekosongan pekerja pada Inner Glow Spa. Selanjutnya untuk waktu istirahat bagi perempuan yang mengalami keguguran, pihak Inner Glow Spa hanya memberikan waktu istirahat selama 15 hari tentu hal ini melanggar ketentuan Pasal 82 ayat (2) UU Ketenagakerjaan bahwa pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau 45 hari. Selanjutnya menurut Pasal 84 UU Ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh, akan tetapi pelaksanaannya pihak Inner Glow Spa tidak memberikan upah penuh, hal ini disebabkan karena pekerja cuti tidak melaksanakan kewajibannya maka ia tidak mendapatkan haknya biasa disebut *No Work No Pay*. Kebijakan mengenai pengupahan sudah ditetapkan pemerintah untuk melindungi pekerja/buruh yang salah satunya meliputi upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya secara tegas diatur dalam Pasal 88 ayat (3) huruf e UU Ketenagakerjaan. Pihak Inner Glow Spa juga melanggar ketentuan dalam Pasal 93 ayat (2) huruf g UU Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa pihak pengusaha wajib membayarkan upah apabila pekerja/buruh melakukan hak istirahat cuti hamil. Upah tidak dibayarkan apabila pekerja tidak melakukan pekerjaannya bukan karena melaksanakan hak istirahat dalam hal ini hak cuti hamil. Pekerja yang sedang melaksanakan hak cuti hamil dianggap sah oleh

Undang-Undang, oleh sebab itu harus tetap mendapatkan upah penuh dari pihak Inner Glow Spa sebagai bentuk pemenuhan hak dari pekerja, jika tidak dipenuhi maka akan mengakibatkan terjadinya perselisihan hak karena apa yang menjadi hak pekerja atau kewajiban dari perusahaan tidak dilaksanakan dengan baik.⁶ Kedudukan yang lebih tinggi dalam hubungan kerja membuat pihak Inner Glow Spa melanggar peraturan perundang-undangan, seharusnya pihak Inner Glow Spa dalam membuat perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan dengan peraturan perundangan yang berlaku yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan adalah peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan apabila bertentangan, maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.2.2 Akibat hukum tidak terpenuhinya hak cuti hamil terhadap pekerja perempuan pada Inner Glow Spa

Akibat hukum merupakan segala akibat yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subyek hukum terhadap objek hukum atau akibat-akibat lain yang disebabkan karena kejadian-kejadian tertentu oleh hukum yang bersangkutan telah ditentukan atau dianggap sebagai akibat hukum.⁷ Perjanjian yang dibuat oleh pihak Inner Glow Spa kepada pekerjanya bertentangan dengan aturan yang terdapat pada peraturan perundang-undangan. Menurut penulis akibat hukum yang ditimbulkan dari tidak terpenuhinya hak cuti hamil terhadap pekerja perempuan pada Inner Glow Spa adalah perjanjian kerja

⁶ Normiana, 2014, *Analisis Pemberian Cuti Bagi Pekerja Perempuan Pada PT. Japfa Comfeed Kota Makasar*, Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makasar, Makasar, h. 60

⁷ R. Soeroso, 2013, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 295.

tersebut batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut tidak dapat dilaksanakan atau dianggap tidak pernah ada. Hal tersebut dikarenakan tidak terpenuhinya syarat objektif pada syarat-syarat sah nya suatu perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa syarat sah nya suatu perjanjian yaitu adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan objek perjanjian (pekerjaan) harus halal. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak, implementasi syarat tersebut tidak dilaksanakan dengan baik oleh pihak Inner Glow Spa. Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal artinya tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, Ketertiban Umum, dan Kesusilaan. Akan tetapi pihak Inner Glow Spa melanggar ketentuan tersebut. Seharusnya pihak Inner Glow Spa memenuhi kewajibannya sebagai pengusaha untuk memenuhi hak pekerja yaitu memberikan upah kepada pekerja perempuan yang sedang menggunakan hak istirahat yaitu hak cuti hamil atau melahirkan hal ini melanggar ketentuan Pasal 84 UU Ketenagakerjaan yang menentukan setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal Pasal 82 berhak mendapat upah penuh, serta pihak Inner Glow Spa melanggar ketentuan Pasal 88 ayat (3) huruf e UU Ketenagakerjaan dan Pasal 93 ayat (2) huruf g UU Ketenagakerjaan yang menentukan setiap pengusaha wajib membayarkan upah apabila pekerja/buruh melakukan hak istirahat yang dalam hal ini hak istirahat cuti hamil atau melahirkan. Berdasarkan ketentuan pada Pasal 186 UU Ketenagakerjaan barang siapa melanggar ketentuan Pasal 93 ayat (2) akan dikenakan berupa pidana penjara paling singkat 1

(satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).Selain itu pihak Inner Glow Spa dapat diberikan sanksi pidana penjara dan sanksi denda kepada pihak Inner Glow Spa karena melanggar ketentuan pemberian waktu istirahat hak cuti hamil dan waktu istirahat mengalami keguguran terhadap pekerja perempuan yang tidak sesuai dengan Pasal 82 UU Ketenagakerjaan. Sanksi tidak terpenuhinya hak cuti hamil diatur dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan barang siapa melanggar ketentuan yang salah satunya Pasal 82 dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Kondisi di lapangan bahwa posisi pekerja perempuan memiliki nilai tawar yang lebih rendah, ketika perusahaan yang seharusnya melindungi serta memenuhi apa yang menjadi hak pekerjanya, justru melanggar hak pekerja demi kepentingan perusahaan. Perlindungan reproduksi perempuan dalam penerapan hak cuti hamil masih memiliki hambatan. Perusahaan masih menganggap bahwa pekerja perempuan yang melaksanakan hak cuti hamil akan merugikan perusahaan. Menurut penulis adanya ketidakrelaan dari Inner Glow Spa untuk memberikan cuti hamil sesuai dengan ketentuan Pasal 82 UU Ketenagakerjaan karena Inner Glow Spa menganggap karyawan yang terlalu lama tidak bekerja akan membuat para pekerja tidak trampil lagi dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut akan memberikan kerugian bagi pihak Inner Glow Spa karena Inner Glow Spa harus mengeluarkan biaya yang diberikan kepada pekerja yang tidak bekerja karena prinsip *No Work No Pay* padahal dalam hal ini

pekerja tidak bekerja karena melakukan hak cuti hamil atau melahirkan. Posisi tawar yang lemah dan alasan ekonomi membuat pekerja menerima segala ketentuan yang diatur di dalam perjanjian kerja termasuk cuti melahirkan. Pekerja mengetahui tentang pentingnya hak cuti hamil untuk kesehatan pekerja dan anaknya. Tetapi karena alasan ekonomi pekerja tetap bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Selain itu masih lemahnya penegakan hukum terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pemberi kerja serta sulitnya pembuktian menjadi permasalahan ini masih terus terjadi, sehingga perusahaan tidak memperdulikan terhadap akibat hukum dan sanksi jika melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan, karena mengetahui bahwa tidak akan ada tindakan tegas dari Pemerintah.

III. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Pemenuhan hak cuti hamil terhadap pekerja perempuan pada Inner Glow Spa belum diberikan sepenuhnya. Pekerja perempuan yang sedang menjalani hak cuti hamil seharusnya mendapatkan waktu istirahat yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan tetap mendapatkan upah penuh, jika tidak dipenuhi akan terjadi perselisihan hak karena apa yang menjadi hak pekerja tidak dilaksanakan oleh pihak Inner Glow Spa. Akibat hukum yang ditimbulkan dari tidak terpenuhinya hak cuti hamil terhadap pekerja perempuan pada Inner Glow Spa adalah perjanjian kerja tersebut batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tidak dapat dilaksanakan atau dianggap tidak pernah ada. Selain itu pihak Inner Glow Spa dapat diberikan sanksi pidana penjara dan sanksi denda sesuai yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3.2 Saran

Bagi pihak Inner Glow Spa seharusnya memenuhi apa yang menjadi hak-hak dari pekerja sebagai bentuk kewajiban dari perusahaan agar terjadi keseimbangan mengenai hak dan kewajiban antara pihak Inner Glow Spa dengan pekerja. Bagi pekerja, apabila merasa hak-haknya dalam bekerja belum dipenuhi atau dilaksanakan dengan baik oleh pihak Inner Glow Spa bisa mengadukan kepada Pemerintah yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Badung.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Anastasia, Henny, 2009, *Cantik, Sehat dan Sukses Berbisnis Spa*, Kansius, Yogyakarta.
- Hadikusuma, H. Hilman, 1992, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Cet. I, Mandar Maju, Bandung.
- Husni, Lalu, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. V, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Prinst, Darwan, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. II, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Soeroso, R, 2013, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Wijayanti, Asri, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet.V. Sinar Grafika, Jakarta.

Jurnal

- Normiana, 2015, *Analisis Pemberian Cuti Bagi Pekerja Perempuan Pada PT. Japfa Comfeed Kota Makasar*, Vol. II, No. 1. Maret 2015, Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makasar, Makasar.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, *Burgelijk Wetboek*, 2009, Di Terjemahkan Oleh Subekti R. dan R. Tjitrosudibio, Pradnya Paramitha, Jakarta.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).