

**PELAKSANAAN PEMBERIAN HAK NORMATIF  
PEKERJA PEREMPUAN DI PT. GATRA MAPAN**  
(Studi Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan Dan  
Hukum Islam)

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat Memperoleh Gelar  
Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum (S.H) dan Hukum Islam (S.HI)**

**Oleh:**

**M. RIZA AUFA RAHMAN  
NIM 135001112111003/10220019**



**PROGRAM DUA GELAR KESARJANAAN  
ANTARA  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
DENGAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK BRAHIM  
FAKULTAS SYARIAH  
2015**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### **PELAKSANAAN PEMBERIAN HAK NORMATIF PEKERJA**

### **PEREMPUAN DI PT. GATRA MAPAN**

(Studi Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikasi atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika dikemudian hari terbukti skripsi ini ada kesamaan, baik isi, logika maupun datanya, secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 11 Februari 2015

Penulis,

M. RIZA AUFA RAHMAN

NIM 10220019,

135010112111003

## **HALAMAN PERSETUJUAN**

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara M. Riza Aufa Rahman Nim: 10220019 Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Peserta Program Dua Gelar Kesarjanaan di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dengan NIM: 135010112111003, dengan judul Skripsi:

### **PELAKSANAAN PEMBERIAN HAK NORMATIF PEKERJA PEREMPUAN DI PT. GATRA MAPAN**

(Studi Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Malang, 11 Februari 2015

Dosen Pembimbing Universitas  
Brawijaya Malang,

Dosen Pembimbing Universitas  
Islam Maulana Malik Ibrahim  
Malang,

Ratih Dheviana Puru H.T, S.H. L.LM  
NIP 19790728200502 2 001

Khoirul Hidayah, S.H. M.H  
NIP 197805242009122003

Mengetahui Kepala Bagian Hukum  
Perdata,

Mengetahui  
Ketua Jurusan  
Hukum Bisnis Syariah,

Djumikasih, SH.MH.  
NIP. 197211301998022001

Dr. M. Nur Yasin, M.Ag.  
NIP 196910241995031003

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara M. Riza Aufa Rahman, Nim 10220019, Mahasiswa Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, angkatan 2010, Peserta Program Dua Gelar Kesarjanaan di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dengan NIM: 135010112111003, dengan judul: **PELAKSANAAN PEMBERIAN HAK NORMATIF PEKERJA PEREMPUAN DI PT. GATRA MAPAN** (Studi Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)

Telah menyatakan lulus dengan nilai....

Dewan Penguji:

Penguji I

1.

(\_\_\_\_\_)

Penguji II

2.

(\_\_\_\_\_)

Penguji III

3.

(\_\_\_\_\_)

Penguji IV

4.

(\_\_\_\_\_)

Mengetahui Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Brawijaya,

Dekan Fakultas Syariah UIN Malang,

Dr. Rahmat Safa'at, SH.M.Si.  
NIP. 196208051988021001

Dr. H. Roibin, M.H.I.  
NIP 196812181999031002

**MOTTO**

**HIDUP ADALAH PERJUANGAN UNTUK  
MENGGAJAI RIDHO ILAHI**

## **PRAKATA**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puja dan puji syukur kita selalu panjatkan pada Allah yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita. Sehingga atas rahmat dan hidayah-Nya, maka penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PELAKSANAAN PEMBERIAN HAK NORMATIF PEKERJA PEREMPUAN DI PT. GATRA MAPAN** (Studi Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)

Shalawat dan Salam kita haturkan kepada kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam terang benderang di dalam kehidupan ini. Semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapat syafa'at dari beliau di akhirat kelak. Amin.

Pada kesempatan ini, dengan hati yang tulus penulis haturkan rasa terima kasih kepada para pihak yang telah memberikan bantuan, dorongan, semangat dan doa, semoga Allah SWT senantiasa menjaga, melindungi dan menyayangi mereka. Ucapan terimakasih yang tulus penulis tujukan kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Mohammad Bisri, MS., selaku Rektor Universitas Brawijaya.
2. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Rahmat Safa'at, SH.M.Si., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
4. Dr. H. Roibin, M.Hi., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

5. Djumikasih, SH.M.Hum., selaku Kepala Bagian Hukum Perdata Universitas Brawijaya.
6. Dr. H. Mohamad Nur Yasin, M.Ag., selaku Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Khoirul Hidayah, SH., M.H. dan Ratih Dheviana Puru H.T, S.H., L.LM selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. H. Moh Toriquddin, Lc., M.Hi, selaku dosen wali penulis selama menempuh kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terimakasih Penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
9. Salim Arifin, S.H selaku Kepala Personalia PT. Gatra Mapan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di tempat beliau bekerja.
10. Imam Sukadi, S.H., M.H., selaku Dosen Fakultas Syariah terima kasih telah membantu penulis menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Segenap Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan Dosen Universitas Brawijaya yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan berguna bagi penulis untuk tugas dan tanggung jawab selanjutnya.
12. Staf serta Karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan taklupa Pak Pardi dan Pak Feri selaku Staf bagian

akademik Universitas Brawijaya, penulis ucapkan terima kasih atas partisipasinya dalam penyelesaian skripsi ini.

13. Ayah (Drs. H. Rudy Joko Sampurno) dan Ibu (Zuhro Aliyah) tercinta yang selalu memberikan kasih sayang yang tiada tara, dukungan, sumber semangat dan inspirasi.
14. Keluargaku tercinta Adik-Adikku yang selalu membantuku baik moril maupun materiil : Della Ilma Kholidah dan M. Nizar Abrory, terimakasih banyak penulis ucapkan, semoga Allah SWT memberikan balasan atas kebaikannya.
15. Teman-temanku Peserta Dua Gelar Kesarjanaan, Mahrus Ali, Dessy Stivany, Eko Priadi, Yayang Ragil Prambudi, dan teman-teman yang lain, terimakasih penulis ucapkan atas kerjasama selama mengikuti Program Double Degree ini.
16. Teman dekatku yakni Kuni Qonita, penulis ucapkan terima kasih karena telah meberikan semangat dan dukungan kepada penulis
17. Teman-teman PKLI Pengadilan Agama Gresik (Solihan Makruf, Yasin Yusuf Abdillah, Munawar Affandi, Ubaidillah, Fatikatun Nur, Ariani Puji R, Yaizul Isma, Lilik Cholifatul H, Putri Ajeng H, Mufid Ansori, Lutfiana Mayangsari) terima kasih sudah membantu selama PKLI berlangsung.

Akhirnya dengan segala kelebihan dan kekurangan pada skripsi ini, diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi khazanah ilmu pengetahuan, khususnya bagi pribadi penulis sendiri.

Malang, 11 Februari 2015  
Penulis,

M. RIZA AUFA RAHMAN  
NIM 10220019,  
135010112111003

## PEDOMAN TRANSLITERASI

### A. Umum

Transliterasi adalah pemindahalihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia, bukan terjemahan Bahasa Arab ke dalam Bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulis judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

### B. Konsonan

ا	= tidak dilambangkan	ض	= dl
ب	= b	ط	= th
ت	= t	ظ	= dh
ث	= ts	ع	= ‘ (koma menghadap ke atas)
ج	= j	غ	= gh
ح	= h}	ف	= f
خ	= kh	ق	= q
د	= d	ك	= k
ذ	= dz	ل	= l
ر	= r	م	= m
ز	= z	ن	= n
س	= s	و	= w
ش	= sy	ه	= h
ص	= sh	ي	= y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan. Namun apabila terletak di tengah atau akhir maka dilambangkan dengan tanda koma di atas ( ’ ), berbalik dengan koma ( ‘ ) untuk pengganti lambang “ع”.

### C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = â      misalnya قال      menjadi qâla

Vokal (i) panjang= î      misalnya قيل      menjadi qîla

Vokal (u) panjang= û      misalnya دون      menjadi dûna

Khusus untuk *ya' nisbat*, maka tidak boleh digantikan dengan "i", melainkan tetap dirulis dengan "iy" agar dapat menggambarkan *ya' nisbat* di akhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, *wawu* dan *ya'* setelah *fathah* ditulis dengan "aw" da "ay" seperti berikut

Diftong (aw) = و      misalnya قول      menjadi qawlun

Diftong (ay) = ي      misalnya خير      menjadi khayrun

### D. Ta' Marbûthah (ة)

Ta' *marbûthah* ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah-tengah kalimat, tetapi apabila Ta' *marbûthah* tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya: الرسالة للمدرسة menjadi *al-risalat li al-mudarrisah*. Atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan *t* yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya: في رحمة الله menjadi *fi rahmatillah*.

### E. Kata Sandang dan Lafadh al-jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh *jalâlah* yang berada di tengah-

tengah kalimat yang disandarkan (*idháfah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imám al-Bukháriy mengatakan....
2. Al-Bukháriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan....
3. Masyá' Alláh kána wa má lam yasyá lam yakun.
4. Billáh ‘azza wa jalla.

#### **F. Nama dan Kata Arab terindonesiakan**

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Perhatikan contoh berikut:

“...Abdurahman Wahid, mantan presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan Ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk menghapuskan nepotisme, kolusi dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan salah satu caranya melalui pengintegrasian salat di berbagai kantor pemerintahan, namun...”

Perhatikan penulisan nama “Abdurahman Wahid”, “Amin Rais” dan kata “salat” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut sekalipun berasal dari bahasa arab, namun ia berupa nama dari orang Indonesia dan telah terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “Abd al-Rahmân Wahîd”, “Amîn Raîs”, dan bukan ditulis dengan “shalât”.

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>v</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Definisi Operasional.....	10
F. Sistematika Pembahasan .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	12
Kerangka Teori .....	13
A. Hubungan Kerja .....	13
1. Pengertian Hubungan Kerja.....	13
2. Hubungan Kerja Lahir Sebagai Akibat Adanya Hubungan Kerja...	14
a. Pengertian Perjanjian Kerja .....	15
b. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja.....	18
c. Syarat sah Perjanjian Kerja .....	24
d. Pihak-Pihak Dalam Perjanjian Kerja .....	27
e. Hak dan Kewajiban Para Pihak.....	28

f. Jenis Perjanjian Kerja .....	33
I. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	33
II. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu .....	36
B. Hak-Hak Normatif Pekerja Perempuan .....	38
C. Perjanjian Kerja Bersama.....	40
D. Konsep Perburuhan Dalam Hukum Islam .....	49
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>62</b>
A. Jenis Penelitian.....	62
B. Pendekatan Penelitian .....	62
C. Lokasi Penelitian.....	63
D. Metode Pengambilan Sampel.....	63
E. Jenis Dan Sumber Data .....	64
F. Metode Pengumpulan Data .....	65
G. Metode Pengolahan Data .....	66
H. Metode Analisis Data.....	69
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>70</b>
A. Gambaran Tempat Penelitian.....	70
B. Pelaksanaan Pemberian Hak-Hak Normatif Pekerja perempuan di PT. Gatra Mapan Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan .....	72
C. Hak-Hak Normatif Pekerja Perempuan Di Tinjau Dari Hukum Islam ...	82
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>93</b>
1. Kesimpulan .....	93
2. Saran.....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR LAMPIRAN

1. BUKTI KONSULTASI
2. BUKTI WAWANCARA
3. BUKTI TELAH MELAKUKANKETERANGAN PENELITIAN DI  
PT. GATRA MAPAN
4. PERJANJIAN KERJA BERSAMA MILIK PT. GATRA MAPAN

## **ABSTRAK**

M.Riza Aufa Rahman, 10220019/135010112111003, Pelaksanaan Pemberian Hak Normatif Pekerja Perempuan Di PT. Gatra Mapan (*Studi Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam*). Skripsi, Program Dua Gelar Kesarjanaan Antara Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dengan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing Utama Khoirul Hidayah, S.H., M.H.  
Pendamping Ratih Dheviana Puru H.T S.H., L.LM

---

**Kata Kunci:** UU Ketenagakerjaan, Pekerja Perempuan, Perusahaan

Islam menganjurkan manusia agar melaksanakan tugasnya, salah satu tugas manusia adalah bekerja. Bekerja merupakan salah satu sarana bagi manusia (baik laki-laki maupun perempuan) untuk memenuhi kebutuhan hidup, karena bekerja merupakan salah satu bentuk dari jihad. Perempuan juga diperbolehkan bekerja diluar rumah selama ia tidak melupakan kodratnya. Perempuan memiliki alat reproduksi yang berbeda dengan perempuan, maka perempuan berhak mendapatkan perlindungan ketenagakerjaan yang berbeda dengan laki-laki.

Penelitian ini membahas bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di sebuah perusahaan jika di tinjau dari UU Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemenuhan hak hak-hak normatif pekerja perempuan ditinjau dari pasal 81, 82 dan 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dan Hukum Islam. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian hukum empiris. Pendekatan yang digunakan adalah yuridis sosiologi yaitu pendekatan yang didasarkan pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori hukum serta melihat realita yang terjadi dimasyarakat.

Hasil penelitian disebuah perusahaan menunjukkan bahwa berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 ada salah satu hak normatif pekerja perempuan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan, yakni hak untuk menyusui. Menurut hukum Islam semua hak-hak pekerja perempuan wajib dipenuhi sesuai dengan yang telah diatur didalam UU Ketenagakerjaan jika suatu perusahaan tersebut sudah memiliki kemampuan untuk memenuhinya.

## ABSTRACT

M. Riza Aufa Rahman. 10220019 / 135010112111003, The Normative Granting Rights Implementation of Women Workers at PT. Gatra Mapan (Study Analysis of Act number 13 On Employment And Islamic Law). Thesis, Double Degree Program Between Faculty of Law of Brawijaya University and Sharia Faculty of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang.

Lector prime : Khoirul Hidayah, S.H., M.H.

Lector companion : Ratih Dheviana Puru H.T S.H., L.LM

---

Keywords: Labor Act, Women Labor, Company

Islam encourages people to do their job, one of the duties of man is working. Work is one of the means for humans (both male and female) to make ends meet, because work is a form of jihad. Women are also allowed to work outside the home as long as he does not forget his nature. Women have different reproductive organs of women, women are entitled to the protection of employment is different from men.

This study discusses how the fulfillment of the rights of women workers in a company if in the review of the labor law and Islamic law.

The purpose of this study was to determine how the fulfillment of the rights of workers' basic rights of women in terms of Article 81, 82 and 83 Labour act number 13 of 2003 and the Islamic Law. This study included into the empirical legal research. The approach used is the juridical sociological approach that is based on the statutory provisions applicable to the theory of law and see the reality that occurs in the community.

The results of one company's research shows that based on the Employment Act No. 13 In 2003 there was one of the basic rights of women workers who are not met by the company, namely the right to breastfeed. According to Islamic law all the rights of women workers must be met in accordance with the previously regulated under the labor law if a company already has the ability to fulfill it.

مستخلص البحث

محمد ريزا أوفى الرحمن، ، ١٩٠٠٢٢٠٠١ / ٠٣٠٠١١٢١١١٠٠٣ ،  
التنفيذ منح المعياري لحقوق المرأة العاملة في الشركة جتري  
مفان (التحليل دراسة القانون رقم ١٣ بشأن العمالة والشريعة  
الإسلامية). البحث الجامعي. قسم الحكم الاقتصادي  
الإسلامي. كلية الشريعة. جامعة مولانا مالك إبراهيم  
الإسلامية الحكومية مالانج  
الرئيسية المشرف : خير الهداية الماجستير  
المشرفة الروثة : راتية ديفينا فورو الماجستير

---

### الكلمات الرئيسية : قانون العمل، المرأة العمل، الشركة

الإسلام يشجع الناس على القيام به هو يعمل عملهم، واحدة من واجبات  
الرجل. العمل هو إحدى الوسائل للبشر (وكلاهما من الذكور والإناث) لتغطية  
نفقاتهم، لأن العمل هو شكل من أشكال الجهاد. يسمح للنساء أيضا للعمل خارج  
المنزل طالما انه لا ينسى طبيعته. وقد الأعضاء التناسلية مختلفة من النساء،  
ويحق للنساء النساء إلى حماية العمالة يختلف عن الرجال

تتناول هذه الدراسة كيف وفاء للحقوق العاملات في الشركة إذا في  
استعراض قانون العمل والقانون الإسلامي.

وكان الغرض من هذه الدراسة لتحديد كيفية وفاء للحقوق حقوق العمال  
الأساسية للنساء في أحكام المادة ٨١ و ٨٢ و ٨٣ قانون العمل رقم ١٣ لعام  
٢٠٠٣ والقانون الإسلامي. وشملت هذه الدراسة في البحوث القانونية التجريبية.  
النهج المتبع هو المنهج السوسولوجي الاعتبارية التي تقوم على الأحكام القانونية  
المعمول بها لنظرية القانون ورؤية الواقع الذي يحدث في المجتمع.

نتائج تظهر أبحاث لشركة واحدة أنه استنادا إلى قانون العمل رقم ١٣ وفي  
عام ٢٠٠٣ كان هناك واحد من الحقوق الأساسية للمرأة العمال الذين لم تتحقق  
من قبل الشركة، وهي الحق في الرضاغة الطبيعية. وفقا للشريعة الإسلامية كافة  
حقوق العاملات يجب أن تتحقق وفقا للتنظيم سابقا بموجب قانون العمل إذا كانت  
الشركة لديها بالفعل القدرة على الوفاء به.