

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEREMPUAN
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

(STUDI KASUS DI CV. SINAR JOYO BOYO PLASTIK, KOTA MAGELANG)



SKRIPSI

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU HUKUM**

OLEH:

FITRI ANASARI

12340024

PEMBIMBING:

- 1. LINDRA DARNELA, S.Ag., M.Hum.**
- 2. ISWANTORO, S.H., M.H.**

**ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2016**

ABSTRAK

Tenaga kerja adalah salah satu faktor yang penting di dalam suatu pembangunan. Pembangunan yang terus berkembang memberikan kesempatan tenaga kerja perempuan untuk bekerja di bidang industri. Sebagai pekerja, perempuan memiliki hak-hak khusus untuk dipenuhi dan dilindungi haknya sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun sudah diatur di dalam undang-undang dan peraturan perundang-undangan lainnya, tetap saja masih ada perusahaan yang tidak melaksanakan peraturan tersebut dengan benar. Seperti pekerja perempuan di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang dimana dari hasil *pra survey* terdapat beberapa hak yang belum diberikan oleh pihak perusahaan. Salah satunya ialah terbatasnya fasilitas angkutan antar jemput untuk pekerja perempuan yang bekerja malam hari. Dari permasalahan tersebut penyusun tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam terkait permasalahan yang dialami pekerja perempuan di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan dengan pendekatan yuridis empiris yang menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia serta melihat bagaimana hukum yang ada dalam khususnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterapkan dalam kehidupan masyarakat. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan observasi, wawancara langsung kepada para pihak yang dianggap mampu memberikan data yang akurat, pengisian angket sebagai data pelengkap, serta dokumentasi terhadap data-data yang berkaitan dengan pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah ada beberapa pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan yang sudah dipenuhi dan dilaksanakan sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya antara lain pemberian cuti melahirkan selama 3 bulan dan pemberian upah yang sama antara pekerja laki-laki dan perempuan atas pekerjaan yang sama. Adapun hak pekerja perempuan yang belum diberikan yaitu hak atas cuti haid, hak untuk mendapatkan waktu menyusui atau ruang laktasi, hak atas makanan dan minuman bergizi bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00, dan terbatasnya penyediaan angkutan antar jemput untuk pekerja perempuan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitri Anasari
NIM : 12340024
Jurusan/Prodi : Ilmu Hukum
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul: **Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang)** adalah benar hasil karya atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri dan bukan plagiat dari hasil karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam acuan daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 29 Februari 2016

Yang menyatakan,



Fitri Anasari

NIM. 12340024



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/ TUGAS AKHIR

Hal : Persetujuan Skripsi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Fitri Anasari

NIM : 12340024

Judul : "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang)"

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum, Jurusan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami berharap agar skripsi/tugas akhir Saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 29 Februari 2016

Pembimbing I

Lindra Darnela, S.Ag., M.Hum.

NIP. 19790105 200501 2 003



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/ TUGAS AKHIR

Hal : Persetujuan Skripsi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Fitri Anasari

NIM : 12340024

Judul : "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang)"

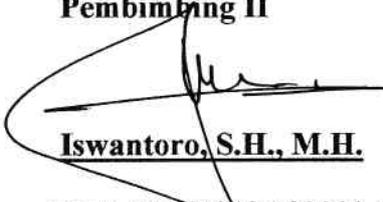
Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum, Jurusan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami berharap agar skripsi/tugas akhir Saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 29 Februari 2016

Pembimbing II


Iswantoro, S.H., M.H.

NIP. 19661010 199202 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor . UIN.02/DS/PP.00.9/99/2016

Tugas Akhir dengan judul : PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS DI CV. SINAR JOYO BOYO PLASTIK, KOTA MAGELANG)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FITRI ANASARI
Nomor Induk Mahasiswa : 12340024
Telah diujikan pada : Selasa, 29 Maret 2016
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Lindra Darnela, S.Ag., M.Hum.
NIP. 19790105 200501 2 003

Penguji I

Hj. Fatma Amilia, S.Ag., M.Si.
NIP. 19720511 199603 2 002

Penguji II

Dr. Euis Nurlaelawati, M.A.
NIP. 19700704 199603 2 002

Yogyakarta, 29 Maret 2016

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Syari'ah dan Hukum

DEKAN



Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.
NIP. 19670518 199703 1 003

HALAMAN MOTTO

Tidak akan berkurang suatu ilmu, ketika ada seseorang yang mengatakan kamu bodoh dan tidak berbakat. Lebih baik membaginya dan lihat apa yang terjadi.

Tidak mudah bukan berarti tidak bisa.

Dan terhadap Tuhan engkau hendaknya engkau hadapkan pengharapan.

(Q.S. Al Insyrah ayat 8)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan Ridho Allah SWT, saya persembahkan karya ini untuk:

Kedua orangtuaku tercinta yang senantiasa memanjatkan doa, memberikan semangat yang penuh dengan ketulusan dan kasih sayang. Ayah yang selalu mengingatkan saya untuk menjadi orang yang arif dan terus berjuang. Ibu yang dengan sabar mengingatkan untuk selalu dekat kepada Allah. Terimakasih atas kesabaran yang luar biasa untuk putrimu yang sulit ini.

Semoga Allah SWT selalu mengiringi mereka dengan limpahan kasih dan sayang-Nya dan diberikan kebahagiaan dunia akhirat.

Almamaterku UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang memberikan wadah untuk saya dalam mencari ilmu pengetahuan dan ilmu agama.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَبِهِ نَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ
عَلَى أَشْرَفِ الْمُرْسَلِينَ، نَبِيِّنَا مُحَمَّدٍ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ
والتَّابِعِينَ وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ، أما بعد:

Segala puji bagi Allah SWT., yang telah memberikan kenikmatan, pertolongan, rahmat, dan hidayah, sehingga penyusun mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang” sebagai tugas akhir dalam perkuliahan di Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tak lupa shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi seluruh umat.

Selama penyusunan skripsi dan menimba ilmu di Fakultas Syari’ah dan Hukum, Program Studi Ilmu Hukum, penyusun banyak mendapat bantuan, motivasi, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penyusun akan menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Machasin, M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Syafiq Mahmadah H., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Bapak Ahmad Bahiej, S.H., M. Hum. selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Faisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Udiyo Basuki, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Akademik
6. Ibu Lindra Darnela, S.Ag., M.Hum. dan Bapak Iswantoro, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan ikhlas meluangkan waktunya untuk membantu dan memberikan bimbingan serta memberikan arahan dalam penulisan skripsi.
7. Seluruh dosen yang memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis selama menjalankan kuliah di UIN Sunan Kalijaga dan tidak lupa dengan segenap karyawan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang yang berkenan memberikan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan skripsi.
9. Bapak Muhrodi selaku Kepala Bagian Pengawasan dan Perlindungan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang yang berkenan membantu memberikan informasi serta arahan dalam penulisan skripsi.

10. Ibu Indri Minawati sebagai pekerja perempuan bagian produksi CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang yang berkenan membantu memberikan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan skripsi.
11. Bapak Ishadi sebagai petugas keamanan CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang yang berkenan memberikan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan skripsi.
12. Kepada kedua orang tua tercinta yang tiada lelah memotivasi dan mendoakan penulis dari awal kuliah sampai menyelesaikan studi. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat untuk keduanya.
13. Adik tersayang dan keluarga besar yang telah memberikan semangat kepada saya dalam menyelesaikan studi.
14. Sahabatku Rina, Alfina, Ismi, dan Dekta yang selalu menemani dan memotivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Saudara seperjuangan Tia, Yayan, Esti, Hanif, Ula, Mita, Eca, Ana, Ana Emak, Novia, Lia, dan seluruh teman-teman IH A yang telah menemani dalam suka maupun duka selama kuliah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Semoga Allah SWT memberikan kesuksesan dan selalu meridhoi setiap langkah kita.
16. Keluarga KP50 angkatan '86 Rima, Shoffa, Tifani, Rara, Imam, Hammad, Icol, Dwi, Rizky terimakasih atas segala pengalaman yang luar biasa dalam masa Kuliah Kerja Nyata. Semoga persaudaraan ini tetap terjaga dan kita selalu diiringi oleh rahmatNya.

17. Seluruh teman-teman prodi Ilmu Hukum angkatan 2012 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah bersama-sama berjuang menyelesaikan studi, semoga senantiasa dalam lindungan Allah SWT dan diberikan kesuksesan.

18. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam melaksanakan penelitian maupun dalam penyusunan skripsi.

Tiada suatu hal apapun yang sempurna yang diciptakan oleh seorang hamba karena kesempurnaan itu hanyalah milik-Nya. Penyusun menyadari betul ketidaksempurnaan skripsi ini. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Yogyakarta, 29 Februari 2016

Penulis,

Fitri Anasari
12340024

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI I	iv
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI II.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
D. Telaah Pustaka	7
E. Kerangka Teoretik.....	10
F. Metode Penelitian.....	19

G. Sistematika Pembahasan	24
---------------------------------	----

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEREMPUAN

A. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja	26
B. Hubungan Hukum Perburuhan.....	29
1. Hubungan Kerja	29
2. Perjanjian Kerja.....	31
C. Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan	36
1. Hak Pekerja Perempuan Bidang Reproduksi	38
2. Hak Pekerja Bidang Keselamatan	40
3. Hak Pekerja Bidang Kehormatan Perempuan	43
D. Peran Dinas Tenaga Kerja.....	45

BAB III PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEREMPUAN DI CV. SINAR JOYO BOYO PLASTIK KOTA MAGELANG

A. Gambaran Umum CV. Sinar Joyo Boyo Plastik	49
1. Sejarah CV. Sinar Joyo Boyo Plastik.....	49
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	51
3. Struktur Organisasi Perusahaan	52
B. Jumlah Tenaga Kerja.....	53
C. Jam Kerja Karyawan	54
D. Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan	54

E. Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Magelang	65
---	----

**BAB IV: KESESUAIAN PELAKSANAAN PERLINDUNGAN
HUKUM PEKERJA PEREMPUAN DI CV. SINAR JOYO
BOYO PLASTIK DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

A. Hak-hak Pekerja Perempuan yang Terpenuhi dan Sesuai dengan Undang-undang	69
1. Hak untuk Menerima Upah yang Sama dengan Pekerja Laki-laki	72
2. Hak Cuti Melahirkan.....	75
3. Hak dalam Bidang Kehormatan dan Keamanan	77
B. Hak-hak Pekerja Perempuan yang Belum Terpenuhi dan Belum Sesuai dengan Undang-undang	80
1. Hak Cuti Haid	81
2. Hak atas Pemberian Kesempatan Menyusui	82
3. Hak atas Penyediaan Angkutan Antar Jemput	84

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	93
B. Saran-saran	94

DAFTAR PUSTAKA	96
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tidak lepas dari peran pembangunan manusia itu sendiri. Pembangunan yang dimaksud adalah pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur. Salah satu pembangunan yang saat ini perlu mendapatkan perhatian lebih yaitu pembangunan ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia yang diarahkan pada tujuan meningkatkan harkat, martabat, dan kemampuan manusia.¹ Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja. Kemudian pada saat yang bersamaan pekerja/buruh dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Di Indonesia sendiri peraturan yang berkaitan dengan pembangunan ketenagakerjaan sudah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut undang-undang ini, ketenagakerjaan memiliki pengertian yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.²

Seorang pekerja tidak hanya sebatas orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa yang kemudian mendapatkan upah atau imbalan. Terdapat hak-hak yang wajib diberikan kepada pekerja yang terkadang belum diketahui oleh seorang pengusaha atau pemberi kerja. Sudah disebutkan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun

¹ Suriadji, "Akar Masalah Pembangunan Ketenagakerjaan", <http://www.pksnongsa.org/2013/03/3-akar-masalah-pembangunan.html>, diakses pada hari Senin, 2 November 2015 pukul 15.24 WIB.

² Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 46.

2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi payung hukum bagi perlindungan tenaga kerja bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.

Selain itu, tenaga kerja perlu kepastian bahwa ia terjamin keberlangsungan dalam memperoleh nafkah. Terlebih untuk pekerja perempuan. Tuntutan ekonomi yang mendesak dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja perempuan.

Pada masa modern ini perempuan juga bekerja di semua bidang mulai dari pekerjaan ringan hingga berat. Tidak hanya terbatas pada pekerjaan kantor saja dengan jam kerja antara 09.00-17.00, namun bekerja di malam hari antara 23.00-05.00 sudah tidak asing lagi bagi pekerja perempuan. Misalnya perempuan yang bekerja di pabrik, diskotik, rumah sakit, maupun di tempat-tempat karaoke.

Setiap pekerjaan apapun yang dipilih tentunya memiliki resiko yang berbeda-beda terlebih resiko pada pekerja perempuan. Resiko yang dimaksud yaitu mencakup kenyamanan dan keselamatan kerja. Banyak kasus pekerja perempuan yang mendapat perlakuan yang tidak baik saat bekerja maupun selesai bekerja.

Masalah gangguan seksual (*sexual harassment*) seringkali dialami oleh perempuan di tempat kerja, baik oleh teman maupun oleh majikan. Gangguan ini bisa berbentuk ucapan-ucapan verbal, tindakan atau kontak fisik yang dianggap peristiwa tersebut sebagai peristiwa individual semata dan tidak menyangkut pelanggaran hak asasi manusia. Selain itu, kasus perampokan yang biasanya terjadi saat perjalanan pulang kerja, atau kecelakaan yang disebabkan pekerja kelelahan.

Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa

diskriminasi dari pengusaha.³Perlakuan yang dimaksud mencakup dalam hal pengupahan, kesejahteraan, dan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya diskriminasi antara pekerja perempuan dan laki-laki. Maka tidak ada alasan untuk membedakan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan serta pemutusan hubungan kerja dikarenakan hal-hal yang berkaitan dengan fungsi reproduksi perempuan.

Dalam Pasal 49 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM berbunyi perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksinya.⁴

Peraturan lebih lanjut yang memberikan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

Hak pekerja perempuan yang berhubungan dengan fungsi reproduksi lainnya yaitu hak cuti haid, hak cuti melahirkan/keguguran, hak untuk menyusui atau ruang untuk mengambil ASI. Selain mengatur berkenaan dengan fungsi reproduksi, terdapat hak yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan dan hak atas keamanan dan kehormatan pekerja perempuan. Hak atas kesehatan dan keselamatan yaitu pemberian makanan dan minuman yang bergizi selama bekerja antara pukul 23.00-05.00 WIB, penyediaan angkutan antar jemput, dan tentu jaminan sosial tenaga kerja yang merupakan hak semua pekerja.

Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan atau keselarasan hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dalam rangka meningkatkan produktivitas

³ Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴ Pasal 49 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin. Hal tersebut berimbas pada kemajuan perusahaan dan juga kemajuan dunia usaha di Indonesia.

Sehubungan dengan uraian di atas, untuk lebih mengetahui secara nyata tentang pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di perusahaan. Mengingat masih banyak perusahaan dalam hal ini pengusaha meskipun sudah mengetahui peraturan yang berlaku tetapi tidak melaksanakan sebagaimana mestinya. Maka penelitian ini dibatasi pada CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang.

Alasan yang melatarbelakangi penelitian dilakukan di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik yaitu yang pertama dengan mengamati beberapa pekerja perempuan di lingkungan tempat tinggal saya yang bekerja di CV. Sinar Joyo Boyo dimana mereka pulang dan berangkat kerja *shift* malam dengan mengendarai kendaraan sendiri atau diantar oleh anggota keluarganya. Hal tersebut tentu membahayakan keselamatannya. Kedua, dari hasil pra riset yang saya lakukan diketahui bahwa kebanyakan dari mereka tidak mengetahui hak-hak yang seharusnya mereka peroleh dalam bekerja. Seperti beberapa dari mereka tidak mengetahui akan hak cuti haid, hak memberikan ASI atau penyediaan ruang laktasi, hak untuk mendapatkan fasilitas angkutan antar jemput, hak mendapatkan makan dan minum saat bekerja malam hari, hak bahwa seluruh pekerja berhak mendapatkan jaminan sosial.

Dari uraian di atas dapat ditemukan permasalahan apakah pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penyusun merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut: “Apakah pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan di CV. Sinar Joyo Boyo Kota Magelang sudah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?”

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kesesuaian pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Kegunaan

- a. Dari segi teoritis, bagi akademisi penelitian ini diharapkan memberi manfaat teoritis berupa sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum, khususnya bidang hukum ketenagakerjaan.
- b. Dari segi praktis, dapat dijadikan sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi masyarakat luas, instansi, dan perusahaan yang terkait dengan permasalahan perlindungan hukum pekerja perempuan di Indonesia.

D. Telaah Pustaka

Dari beberapa penelitian dan pembahasan terdahulu yang telah ditelusuri oleh penulis, ternyata tidak ditemukan hal-hal yang konkrit membahas atau meneliti apa yang dibahas dan diteliti oleh penulis. Terkait kualitas penelitian, maka penulis kiranya menghindari plagiasi dan duplikasi penulisan data dengan cara menyertakan sumber-sumber penulisan.

Oleh sebab itu, penulis akan menampilkan beberapa karya yang berkaitan dengan tema yang diangkat oleh penulis. Adapun beberapa karya ilmiah yaitu sebagai berikut:

Jurnal hukum ditulis oleh Sinta Uli, tahun 2005 dengan judul “Pekerja Wanita di Perusahaan dalam Perspektif Hukum dan Jender”. Inti dari pembahasannya adalah kewajiban pengusaha dalam hubungan kerja untuk memanusiakan manusia dengan mengormati harkat dan martabat pekerja. Permasalahan yang diambil lebih kepada perjanjian kerja yang dibuat

atas kesepakatan pengusaha dan pekerja apakah mengandung unsur diskriminasi dalam hal upah dan tunjangan-tunjangan kesejahteraan bagi tenaga kerja wanita. Berbeda dengan penelitian saya karena permasalahan yang saya ambil tentang perlindungan hukum tenaga kerja perempuan meliputi keselamatan kerja, kesehatan, dan kesejahteraan untuk pekerja perempuan yang mana tidak terbatas pada hal pengupahan saja.⁵

Skripsi ditulis oleh Khoirul Umam, tahun 2009 dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan”. Inti dari pembahasannya adalah tentang pandangan Islam terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan serta sanksi hukum bagi pelanggaran terhadap tenaga kerja perempuan. Penelitian pada skripsi ini berbeda dengan penelitian yang saya ambil karena dalam pembahasannya lebih kepada perlindungan tenaga kerja perempuan dilihat berdasarkan pandangan Islam sedangkan yang menjadi dasar hukum dalam penelitian saya yaitu Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.⁶

Jurnal oleh Umu Hilmy, tahun 2011 dengan judul “Pelanggaran dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan di Kabupaten Malang”. Inti pembahasannya berbeda dengan yang saya teliti. Pada jurnal ini lebih membahas mengenai bentuk pelanggaran tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri ataupun yang sudah berada di negara tujuan.

Skripsi ditulis oleh Sella Hertantin Irawan, tahun 2011 dengan judul “Perlindungan Hukum bagi Buruh Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari di Sultan Palace Diskotik Jember”. Inti dari pembahasannya adalah perlindungan hukum bagi buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di Sultan Palace Diskotik Jember apakah telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, kemudian mengenai kendala-kendala yang di hadapi dalam perlindungan hukum buruh tersebut, serta bagaimana solusi hukumnya. Skripsi ini berbeda dengan penelitian saya karena dalam penelitian yang ditulis oleh Sella dibatasi dalam

⁵ Sinta Uli, “Pekerja Wanita di Perusahaan dalam Perspektif Hukum dan Gender”, *Jurnal Hukum*, 2005.

⁶ Khoirul Umam, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan”, *Skripsi Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 2009.

lingkup perlindungan tenaga kerja perempuan pada malam hari saja, sedangkan dalam penelitian saya akan membahas tentang perlindungan hukum tenaga kerja perempuan selama ia bekerja.⁷

Skripsi ditulis oleh Ardy Setiowati, tahun 2014 dengan judul “Tinjauan Sosiologi Hukum terhadap Pelaksanaan Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan di Kota Makassar”. Inti dari pembahasannya adalah tentang pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di Kota Makassar dan untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab terpenuhi atau tidaknya hak-hak pekerja perempuan di Kota Makassar.⁸

Skripsi ditulis oleh Dewi Lailul Rakhmadanik, tahun 2014 dengan judul “Perlindungan Hukum keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Tenaga Kerja di Pabrik Gula Rejosari Kabupaten Magetan”. Inti dari pembahasannya yaitu tentang pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja di pabrik gula Kabupaten Magetan. Selain itu penulis juga membahas mengenai kendala pengusaha dalam melaksanakan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan tenaga kerjanya. Subjek yang diteliti yaitu perlindungan hukum dan kesehatan tenaga kerja secara umum sedangkan pada penelitian saya lebih spesifik lagi yaitu tentang perlindungan hukum tenaga kerja perempuan di suatu perusahaan.⁹

Berdasarkan beberapa telaah pustaka di atas dan dari beberapa pengamatan yang dilakukan penulis, belum ada penelitian yang secara khusus membahas mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Magelang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian lain adalah selain perbedaan

⁷ Sella Hertantin Irawan, “*Perlindungan Hukum bagi Buruh perempuan yang Bekerja pada Malam Hari di Sultan Palace Diskotik Jember*”, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Jember, 2011.

⁸ Ardy Setiowati, “*Tinjauan Sosiologi Hukum terhadap Pelaksanaan Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan di Kota Makassar*”, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar, 2014.

⁹ Dewi Lailul Rakhmadanik, “*Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Tenaga Kerja di Pabrik Gula Rejosari Kabupaten Magetan*”, Skripsi Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.

dalam segi wilayah, permasalahan yang diteliti juga yang membuat penelitian ini berbeda dengan penelitian lain. Oleh karena itu, penulis akan mengamati pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja perempuan di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Magelang. Selain itu penulis juga akan melakukan penelitian mengenai apa saja hal yang menjadi kendala pengusaha dalam melaksanakan perlindungan hukum tenaga kerja perempuan yang sudah diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini membuktikan bahwa orisinalitas dari penelitian penyusun dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

E. Kerangka Teoretik

Kerangka teoretik sangat diperlukan dalam setiap penulisan penelitian.¹⁰ Teori digunakan untuk menguraikan permasalahan yang diangkat oleh penyusun dalam suatu penelitian. Teori menguraikan jalan pikiran menurut kerangka logis yang relevan atau yang mampu menerangkan suatu masalah.¹¹ Sejalan dengan hal itu, maka akan penyusun kemukakan beberapa teori yang akan digunakan sebagai analisis dalam penelitian ini.

1. Teori Hak Asasi Manusia

Pasal 1 Angka 1 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM, memberikan rumusan tentang pengertian Hak Asasi Manusia sebagai berikut:

“seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”.

¹⁰ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1991), hlm. 254.

¹¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta:Universitas Indonesia Press, 1986), hlm. 122.

Prof. Mansyur A. Effendy (dalam buku *Kapita Selekta Hukum*, 2009:224), mengatakan bahwa:

“Hukum dan HAM merupakan satu kesatuan yang sulit untuk dipisahkan. Apabila suatu bangunan hukum dibangun tanpa Hak Asasi Manusia yang merupakan pengawal bagi hukum dalam merealisasi perwujudan nilai-nilai keadilan kemanusiaan, maka hukum tersebut menjadi alat bagi penguasa untuk melanggar kekuasaannya (*abuse of power*). Sebaliknya apabila HAM dibangun tanpa didasarkan atas suatu komitmen hukum yang jelas, maka HAM tersebut hanya akan menjadi bangunan yang rapuh dan mudah disimpangi. Artinya hukum harus berfungsi sebagai instrumen yuridis, sarana dan atau alat memperhatikan penghormatan terhadap prinsip-prinsip dalam HAM”.

Secara normatif, Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 28 D Undang-undang Dasar 1945 mengamanatkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.¹² Sebagai tindak lanjut dari pasal tersebut maka pemerintah telah menetapkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), Pasal 38 ayat (2) menyebutkan “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.”¹³

Dari landasan hukum di atas, jelaslah bahwa salah satu kewajiban konstitusional dari negara/pemerintah adalah menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya, karena bekerja merupakan bagian dari hak asasi warga negara dalam rangka mempertahankan eksistensi kehidupannya.¹⁴ Hak asasi pekerja adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang

¹² Pasal 28 D Undang-Undang Dasar 1945.

¹³ Pasal 38 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

¹⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 11.

layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya di dalam UUD 1945. Itu berarti bahwa negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa undang-undang (*legislative policy*) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan yang dimaksudkan untuk mengurangi substansi dari hak konstitusional.¹⁵

Dalam kaitannya dengan pekerja/buruh, Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1999-2004 mengamanatkan bahwa pengembangan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan pengupahan, penjaminan kesejahteraan, perlindungan tenaga kerja, dan kebebasan berserikat.¹⁶

2. Perlindungan Hukum

Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu *legal protection theory*.¹⁷ Perlindungan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tempat perlindungan, hal atau perbuatan yang melindungi, menjaga.¹⁸ Sedangkan pengertian hukum menurut Leon Duguit adalah aturan tingkah laku para anggota masyarakat, aturan yang ada penggunaannya pada saat tertentu diindahkan oleh suatu masyarakat sebagai jaminan kepentingan bersama dan yang jika melanggar menimbulkan reaksi bersama terhadap orang yang melakukan pelanggaran itu. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban yang dimiliki manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 14.

¹⁶ "Kajian Analisa dan Evaluasi Perlindungan HAM bagi Tenaga Kerja" <http://fspinriau.wordpress.com/hukum-perburuhan/kajian-analisa-dan-evaluasi-perlindungan-ham-bagi-tenaga-kerja/>, diakses pada hari Minggu, 8 November 2015 pukul 14.00 WIB.

¹⁷ Salim HS dan Septiana Nurbani, *Penerapan Teori pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, (Jakarta: Raja GrafindoPersada, 2013), hlm. 259.

¹⁸ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, hlm. 562.

sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subjek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan suatu tindakan hukum.¹⁹

Dibedakan dua macam perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu: perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif. Pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Demikian, perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa sedangkan sebaliknya perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.²⁰

Pekerja memiliki peran yang penting dalam pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi di Indonesia. Maka dari itu, kepada mereka perlu diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi pengusaha, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu diupayakan agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.²¹

Perlindungan hukum tentang tenaga kerja di Indonesia diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 5 Undang-undang Nomor

¹⁹ CST. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 15.

²⁰ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 3.

²¹ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), hlm. 105.

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat. Kemudian dalam Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.²²

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan hak-hak asasi manusia perlindungan fisik sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.

Secara teoritis perlindungan kerja dibagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.
- b. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
- c. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup berguna untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk

²² Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), hlm. 107.

dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu kejadian di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut jaminan sosial.²³

3. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan antara para pelaku, barang dan jasa (buruh, pengusaha, dan pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.²⁴

Di dalam meninjau hubungan perburuhan Pancasila dalam pelaksanaannya harus secara keseluruhan dijiwai oleh sila-sila Pancasila secara utuh dan bulat. Sedang yang menjadi tujuan dalam melaksanakan hubungan perburuhan Pancasila ialah bahwa hubungan tersebut harus mengemban cita-cita proklamasi kemerdekaan negara Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, melalui penciptaan ketenangan usaha, meningkatkan produksi dan meningkatkan kesejahteraan buruh sesuai dengan martabat manusia.²⁵

Dengan memperhatikan pelaksanaan hubungan perburuhan Pancasila seperti diuraikan di atas, maka untuk mewujudkan secara nyata perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tersebut, yaitu bahwa semua pihak yang telah mengikatkan diri dalam hubungan perburuhan Pancasila harus mampu menunjukkan sikap yang mencerminkan

²³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafiika, 2007), hlm. 78.

²⁴ Ramdlon Naning, *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan Industrial Pancasila*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983), hlm. 184.

²⁵ Djumaldji, Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara, 1987), hlm. 70.

persatuan nasional sehingga tercipta stabilitas nasional dengan disertai semangat gotong-royong serta mengembangkan sifat tenggang rasa dan mampu mengendalikan diri.

Selain itu dalam melaksanakan hubungan perburuhan Pancasila dituntut sikap mental yang teguh dan kuat untuk saling menghormati dan saling mengerti tentang kedudukan serta peranan masing-masing dan harus memahami apa yang menjadi hak dan kewajibannya di dalam keseluruhan proses produksi. Dalam hal ini pemerintah mempunyai peranan yang penting, karena menempati posisi sebagai pembimbing, pelindung, dan pendamai manakala terjadi perselisihan bagi pihak-pihak dalam proses produksi.²⁶

Pihak pengusaha dengan segala hak-hak yang melekat padanya dalam pembangunan nasional ini harus memperhatikan kepentingan semua pihak di dalam masyarakat, terutama buruhnya serta berkewajiban memberikan upah untuk peningkatan kesejahteraan buruh. Sehingga dalam hubungan perburuhan Pancasila tidak ada tempat untuk sikap saling berhadap-hadapan, bermusuhan atau penindasan oleh yang kuat terhadap yang lemah. Seperti telah diketahui hubungan perburuhan Pancasila ialah hubungan perburuhan yang secara keseluruhan dijiwai oleh kelima sila dari Pancasila yang memberi arti:

- 1) Suatu hubungan perburuhan yang berdasarkan atas asas Ketuhanan Yang Maha Esa, yaitu suatu hubungan perburuhan yang mengakui dan menyakini kerja sebagai pengabdian manusia.
- 2) Suatu hubungan perburuhan yang berdasarkan kemanusiaan yang adil dan beradab tidak menganggap buruh sekedar sebagai faktor produksi tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
- 3) Suatu hubungan perburuhan yang di dalam dirinya mengandung asas yang dapat mendorong ke arah persatuan Indonesia, tidak membedakan golongan perbedaan

²⁶ Ramdlon Naning, *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan Industrial Pancasila*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983), hlm. 186.

keyakinan, politik, paham, aliran agama, suku maupun kelamin. Pada pokoknya seluruh orientasi ditujukan kepada kepentingan nasional.

- 4) Suatu hubungan perburuhan yang berdasar atas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat, berusaha menghilangkan perbedaan-perbedaan dan mencari persamaan-persamaan ke arah persetujuan antara buruh dan pengusaha. Pada pokoknya menyakini bahwa setiap permasalahan yang timbul tidak diselesaikan dengan paksaan sepihak.
- 5) Suatu hubungan perburuhan yang mendorong ke arah terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan untuk itu seluruh hasil upaya bangsa, khususnya di dalam pembangunan ekonomi harus dapat dinikmati bersama secara serasi, seimbang, dan merata. Serasi dan seimbang dalam arti, bagian yang memadai sesuai dengan fungsi dan prestasi para pelaku. merata dalam arti secara nasional meliputi seluruh daerah, secara vertikal meliputi kelompok masyarakat.²⁷

Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 yang tumbuh dan di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. Tujuan hubungan industrial Pancasila adalah:

- a. Mensukseskan pembangunan dalam rangka mengemban cita-cita bangsa Indonesia yaitu masyarakat adil dan makmur.
- b. Ikut berperan dalam melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.
- c. Menciptakan ketenangan, ketentraman, dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha.
- d. Meningkatkan produksi dan produktivitas kerja

²⁷ Ramdlon Naning, *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan Industrial Pancasila*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983), hlm. 184.

- e. Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.²⁸

F. Metode Penelitian

Dalam rangka penulisan skripsi ini, maka metode penelitian adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan proposal ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci, dan mendalam terhadap obyek yang akan diteliti yaitu CV. Sinar Joyo Boyo Plastik. Hal ini ditujukan untuk memperoleh data-data dan dokumen-dokumen yang akurat yang terdapat di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik berkaitan dengan perlindungan hukum tenaga kerja perempuan. Oleh karena itu penyusun akan menggali informasi dengan terjun langsung ke CV. Sinar Joyo Boyo Plastik, Magelang.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis-empiris bahwa dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan. Maka, perlindungan hukum terhadap pekerja khususnya pekerja perempuan seharusnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam hal ini adalah UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila CV. Sinar Joyo Boyo Plastik sudah melaksanakan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka tindakan itu dianggap benar. Namun apabila CV. Sinar Joyo Boyo Plastik tidak menerapkan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan maka perlu pemahaman bagi

²⁸ *Ibid.*, hlm. 186.

perusahaan tersebut tentang pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja, khususnya pekerja perempuan.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Data yang berupa keterangan-keterangan yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui kuisioner dan wawancara dengan pihak-pihak yang dipandang mengetahui obyek yang diteliti. Adapun pihak yang menjadi narasumber di dalam penelitian ini adalah:

- 1) Ibu Rully Damayanti sebagai pekerja bagian administrasi CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang
- 2) Ibu Indri Minawati sebagai pekerja perempuan bagian produksi di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang
- 3) Bapak Ishadi selaku petugas keamanan di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang
- 4) Bapak Muhrodi selaku kepala seksi pengawasan dan perlindungan tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang untuk memperoleh keterangan yang akurat.

b. Sumber Data Sekunder

Penelitian ini menggunakan jenis data yang berasal dari sumber data sekunder yaitu yang berasal dari bahan-bahan pustaka, baik yang meliputi: (a) buku-buku teks yang membicarakan suatu permasalahan hukum, termasuk skripsi, dan tesis hukum, (b) referensi dari media elektronik yaitu internet, (c) literatur perundang-undangan yang berkaitan dengan objek penelitian yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keterangan-keterangan tersebut merupakan petunjuk untuk dapat membantu dalam menganalisa dan memahami data primer.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a. Dokumentasi

Yaitu cara yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variable berupa catatan, buku, surat kabar, artikel, baik cetak maupun online yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penyusun. Dokumentasi bertujuan untuk mencocokkan dan melengkapi data primer.

b. Angket

Angket adalah jawaban tertulis dari informan atas daftar kuisisioner dari peneliti. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner ini ditempuh karena jumlah sampel penelitian relatif besar, sehingga dengan kuesioner maka penelitian akan lebih efektif dan efisien.²⁹

Adapun teknik *sampling* yang digunakan yaitu *purposive* dan *snowball sampling*. *Purposive sampling* yaitu pemilihan orang-orang yang dipertimbangkan secara cermat yang dinilai akan memberikan informasi yang cukup untuk dipilih menjadi responden penelitian. Teknik *sampling* ini sangat tepat digunakan bila populasinya sangat spesifik dalam hal ini pekerja perempuan bagian produksi di CV. Sinar Juyo Boyo Plastik. Dalam pelaksanaannya, pertama-tama dilakukan interview terhadap seorang responden yang relevan, dan selanjutnya yang bersangkutan diminta untuk menunjuk calon responden yang berikutnya untuk memiliki spesifikasi yang sama.³⁰

c. Wawancara

²⁹ Sugiharto, *Teknik Sampling*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 18.

³⁰ Sugiharto, *Teknik Sampling*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 44.

Yaitu teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab yang dilakukan satu arah.³¹ Wawancara dilakukan secara bebas terbuka dengan menggunakan alat berupa daftar pertanyaan yang telah disiapkan sesuai dengan permasalahan yang akan dicari jawabannya tanpa menutup kemungkinan untuk menambah pertanyaan lain yang bersifat spontan sehubungan dengan jawaban yang diberikan oleh responden. Pertanyaan datang dari pihak penyusun dan jawaban diberikan oleh pihak HRD CV. Joyo Boyo Plastik atau staf yang mewakili, petugas keamanan CV. Sinar Joyo Boyo Plastik, Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang, dan wawancara langsung dengan pekerja perempuan bagian produksi di CV. Joyo Boyo Plastik. Alasan wawancara dengan pekerja perempuan bagian produksi saja karena sebagian besar pekerja perempuan bekerja di bagian produksi serta lebih relevan dengan data yang dibutuhkan.

5. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik, Kota Magelang.

6. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian akan dianalisa dengan menggunakan metode diskriptif kualitatif yaitu menganalisis data yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penulisan penelitian ini, secara kualitatif artinya melakukan analisis terhadap berdasarkan jumlah data yang terkumpul, setelah data terkumpul kemudian data tersebut diklasifikasikan dan dihubungkan dengan teori dalam bentuk kalimat yang teratur, runtut, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif, sehingga memudahkan pemahaman dan interpretasi data.³²

³¹ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1993), hlm. 100.

³² Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 172.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada penelitian ini terdiri dari 5 bab, pada masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab sebagai penjelasan yang lebih terperinci dari setiap bab-nya. Adapun Sistematika pembahasan disini dimaksudkan agar penyusun lebih mudah dalam menyusun proposal dan tidak terjadi kerancuan disetiap pembahasannya.

Bab pertama, merupakan bab pendahuluan sebagai pengantar secara garis besar yang berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan pokok masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kemudian telaah pustaka, selanjutnya kerangka teoritik, metode penelitian, dan terakhir sistematika pembahasan. Hal ini perlu karena merupakan gambaran awal dimulainya penelitian dan rencana yang akan dilakukan dalam proses penelitian ini.

Bab kedua, terdiri dari teori-teori dan konsep yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian. Bab ini menjelaskan beberapa teori terkait dengan tinjauan umum tentang tenaga kerja perempuan, kemudian teori tentang hubungan hukum perburuhan baik mengenai hubungan kerja dan perjanjian kerja, teori tentang perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, dan peran Dinas Ketenagakerjaan dalam perlindungan hukum pekerja perempuan.

Bab ketiga, memuat tentang gambaran umum dari CV. Sinar Joyo Boyo Plastik dan hasil penelitian yang di dapatkan di lapangan berupa profil perusahaan, visi misi dan struktur organisasi perusahaan. Selain itu tentang jumlah tenaga kerja, jam kerja dan bentuk perlindungan hukum yang diberikan CV. Sinar Joyo Boyo Plastik kepada pekerja perempuan.

Bab keempat, membahas tentang analisis perlindungan hukum bagi pekerja perempuan menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di CV. Sinar Joyo Boyo, Magelang dan Peran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Sosial Kota Magelang dalam pelaksanaan perlindungan pekerja perempuan.

Bab kelima, merupakan penutup yang terdiri atas kesimpulan dan saran. Kesimpulan adalah intisari dari pembahasan bab-bab sebelumnya, sedangkan saran berisi kritik dan masukan dari penulis mengenai pembahasan yang sudah dipaparkan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang sudah dilakukan, dapat diberikan kesimpulan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang ada beberapa hak yang belum diberikan dan belum sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang belum dilaksanakan dan belum sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain:

- a. Hak untuk mendapatkan cuti haid, yang telah diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Hak untuk mendapatkan waktu menyusui atau ruang laktasi diatur dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Terbatasnya penyediaan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Dimana perusahaan hanya menyediakan satu angkutan antar jemput. Diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Di sisi lain pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang telah dipenuhi dan dilaksanakan sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh CV. Sinar Joyo Boyo Plastik yaitu:

- a. Pemberian upah yang sama atau tanpa diskriminasi antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki atas pekerjaan yang sama jenisnya dan telah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Magelang.
- b. Memberikan hak cuti melahirkan atau keguguran pada pekerja perempuan dengan tetap memberikan upah penuh. Diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

B. Saran-saran

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaan lainnya yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia telah mengupayakan perlindungan bagi pekerja perempuan, walaupun dalam pelaksanaannya masih terdapat kekurangan. Maka dalam kesempatan ini penulis akan mengemukakan saran kepada beberapa pihak yang memiliki peran penting dalam mewujudkan perlindungan hukum pekerja perempuan, sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan kepada CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang yang masih terdapat kekurangan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka sebagai perusahaan yang memiliki jumlah pekerja perempuan yang banyak hendaknya memberikan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan karena hal

tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja, menghasilkan produk yang semakin berkualitas serta memberikan dampak yang baik untuk kelangsungan hubungan antara pekerja dan pihak perusahaan. Atas hak-hak yang telah diberikan oleh perusahaan hendaknya dipertahankan oleh perusahaan dan lebih ditingkatkan lagi sehingga perusahaan menjadi lebih berkembang tanpa adanya pihak-pihak yang dirugikan.

2. Peneliti menyarankan kepada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Sosial Kota Magelang untuk meningkatkan pengawasan dan ketegasannya dalam penerapan peraturan ketenagakerjaan dan meningkatkan sosialisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada tenaga kerja sehingga mewujudkan hubungan yang baik dan tidak ada pihak yang dirugikan antara pekerja dan pemberi kerja.
3. Peneliti menyarankan kepada pekerja perempuan untuk meningkatkan pengetahuan tentang hak-hak yang seharusnya mereka terima sebagai pekerja, salah satunya dengan mengikuti sosialisasi yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Sosial.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007.
- Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Indeks, 2011.
- Convention watch pusat kajian wanita dan gender UI, *Hak Asasi Perempuan*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2004.
- Djumaldi, Soejono, dan Wiwoho, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara.
- Faisal Salam, Moch., *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Bandung: Mandar Maju, 2009.
- Hardjoprajitno, Purbandi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Banten: Universitas Terbuka, 2014.
- HS, Salim, dan Septiana Nurbani, *Penerapan Teori pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta: Raja GrafindoPersada, 2013.
- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- K., M. Ghufuran H. Kordi, *Hak Asasi Manusia: tentang kewarganegaraan, pengungsi, keluarga, dan perempuan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Kansil, CST., *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, 1992.
- Kertonegoro, Sentanoe, *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Jakarta: Mutiara Sumber Widya, 1987.
- Khakim, Abdul, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009.
- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.

Nawawi, Hadari, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1993.

Raharjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1991.

Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.

S., Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.

Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986.

Soetiksno, *Filsafat Hukum*, Jakarta: Pradnya Paramita, 1976.

Sugiharto, *Teknik Sampling*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.

Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

Uwiyono, Aloysius, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.

Widijowati, Dijan, *Hukum Dagang*, Yogyakarta: Andi, 2012.

Yudhanti, Ristina, *Perempuan dalam Pusaran Hukum*, Yogyakarta: Thafa Media, 2014.

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945

Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Kepmenaker No. 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan

Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Menteri Kesehatan Nomor 48/MEN.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008, dan 1177/MENKES/PB/XII/2008 Tahun 2008 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja

C. Skripsi dan Karya Ilmiah

Khoirul Umam, *“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan”*, Skripsi Fakultas Syari’ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.

Sella Hertantin Irawan, *“Perlindungan Hukum bagi Buruh perempuan yang Bekerja pada Malam Hari di Sultan Palace Diskotik Jember”*, Skripsi Fakultas Hukum, Universitas Jember, 2011.

Umu Hilmy *“Pelanggaran dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan di Kabupaten Malang”* Jurnal, 2011.

Aradya, Setiowati, *“Tinjauan Sosiologi Hukum terhadap Pelaksanaan Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan di Kota Makassar”*, Skripsi Fakultas Hukum, Universitas Hasanuddin Makassar, 2014.

Dewi Lailul Rakhmadanik, *“Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Tenaga Kerja di Pabrik Gula Rejosari Kabupaten Magetan”*, Skripsi Fakultas Syari’ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.

D. Internet/Website

<http://www.pksnongsa.org/2013/03/3-akar-masalah-pembangunan.html>, diakses pada hari Senin, 2 November 2015 pukul 15.24 WIB.

<http://fsinriau.wordpress.com/hukum-perburuhan/kajian-analisa-dan-evaluasi-perlindungan-ham-bagi-tenaga-kerja.html>, diakses pada hari Minggu, 8 November 2015 pukul 16.00 WIB.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)512840, Fax.(0274)545614
E-mail : fak.sharia@gmail.com Yogyakarta 55281

No. : UIN.02/DS.1/PP.00.9177/1/2015
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yogyakarta, 16 November 2015

Kepada
Yth. Ibu Rina selaku HRD
CV. Sinar Joyo Boyo Plastik
di Magelang

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga sebagaimana yang tersebut di bawah ini :

No.	Nama	NIM	JURUSAN
1.	Fitri Anasari	12340024	IH

Untuk mengadakan penelitian di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik guna mendapatkan data dan informasi dalam rangka Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Skripsi) yang berjudul "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN BERDASARKAN UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS DI CV. SINAR JOYO BOYO PLASTIK, MAGELANG)"

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum wr.wb.


Wakil Dekan Bidang Akademik,
Dr. Samsul Hadi, M.Ag.
NIP. 19730708 200003 1 003 8

Tembusan :

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH

Alamat : Jl. Mgr. Soegiopranoto No. 1 Telepon : (024) 3547091 – 3547438 – 3541487
Fax : (024) 3549560 E-mail : bpmd@jatengprov.go.id <http://bpmd.jatengprov.go.id>
Semarang - 50131

Semarang, 04 Desember 2015

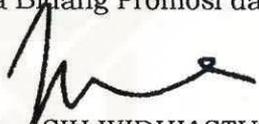
Nomor :
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada
Yth. Bupati Magelang
u.p. Kepala Kantor Kesbangpol
Kab. Magelang

Dalam rangka memperlancar pelaksanaan kegiatan penelitian bersama ini terlampir disampaikan Penelitian Nomor 070/3056/04.5/2015 Tanggal 04 Desember 2015 atas nama FITRI ANASARI dengan judul proposal PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik, Magelang), untuk dapat ditindaklanjuti.

Demikian untuk menjadi maklum dan terimakasih.

Plt. KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH PROVINSI
JAWA TENGAH
Kepala Bidang Promosi dan Kerjasama


Dra. ASIH WIDHIASTUTI, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19620920 198803 2 001

Tembusan :

1. Gubernur Jawa Tengah;
2. Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah;
3. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta;
4. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;
- 5 Sdr. FITRI ANASARI.



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH

Alamat : Jl. Mgr. Soegiopranoto No. 1 Telepon : (024) 3547091 – 3547438 – 3541487
Fax : (024) 3549560 E-mail : bpmd@jatengprov.go.id <http://bpmd.jatengprov.go.id>
Semarang - 50131

REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 070/3056/04.5/2015

- Dasar :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 07 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
 2. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pada Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah;
 3. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 22 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 67 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah.

Memperhatikan : Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor. 074/2650/Kesbang/2015 tanggal 02 Desember 2015 Perihal : Rekomendasi Penelitian.

Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah, memberikan rekomendasi kepada :

1. Nama : FITRI ANASARI.
2. Alamat : Gatak Rt 002/ Rw 002, Kel. Mungkid, Kec. Mungkid, Kab. Magelang, Provinsi Jawa Tengah.
3. Pekerjaan : Mahasiswa.

Untuk : Melakukan Penelitian dengan rincian sebagai berikut :

- a. Judul Proposal : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik, Magelang).
- b. Tempat / Lokasi : Kab. Magelang, Provinsi Jawa Tengah.
- c. Bidang Penelitian : Hukum.
- d. Waktu Penelitian : 04-12-2015 s.d. 29-02-2016.
- e. Penanggung Jawab : Lindra Darlena, S.Ag., M.Hum
- f. Status Penelitian : Baru.
- g. Anggota Peneliti : -
- h. Nama Lembaga : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Ketentuan yang harus ditaati adalah :

- a. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / Lembaga swasta yang akan di jadikan obyek lokasi;
- b. Pelaksanaan kegiatan dimaksud tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan;
- c. Setelah pelaksanaan kegiatan dimaksud selesai supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah;
- d. Apabila masa berlaku Surat Rekomendasi ini sudah berakhir, sedang pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan kepada instansi pemohon dengan menyertakan hasil penelitian sebelumnya;
- e. Surat rekomendasi ini dapat diubah apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Semarang, 04 Desember 2015

Plt. KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH PROVINSI
JAWA TENGAH
Kepala Bidang Promosi dan Kerjasama



ASHI WIDHIASTUTI



**PEMERINTAH KOTA MAGELANG
BADAN KESATUAN BANGSA POLITIK
DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT**

Jl. Pangeran Diponegoro Nomor 61 Kota Magelang Telp. (0293) 364873 dan 364708

SURAT REKOMENDASI SURVEY / RISET

Nomor : 070 / XII.010/ 360 / 2015

- I. **DASAR** : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 20 Desember 2011;
2. Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor 0740 / 265 / 2004 Tanggal 20 Februari 2004.
- II. **MEMBACA** : Surat dari Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor: 070/3056/04.5/2015 tanggal 4 Desember 2015 perihal Rekomendasi Penelitian.
- III. Pada Prinsipnya kami **TIDAK KEBERATAN** / Dapat Menerima atas Pelaksanaan Penelitian / Survey / PKL di Kota Magelang.
- IV. Yang dilaksanakan oleh :
- Nama : **FITRI ANASARI**
Kebangsaan : Indonesia
Alamat : Gatak 02/02 Mungkid Kab. Magelang
Pekerjaan : Pelajar / Mahasiswa
Institusi : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
Penanggung Jawab : **LINDRA DALNELA, S.Ag., M.Hum**
Judul Penelitian : Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Magelang)
Lokasi : Kota Magelang
- V. **KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT** :
1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Setempat/Lembaga Swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk seperlunya dengan menunjukkan Surat Rekomendasi ini.
 2. Pelaksanaan survey/riset tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan. Untuk penelitian yang mendapat dukungan dana dari sponsor, baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan. Tidak membahas masalah Politik dan/atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
 3. Surat Rekomendasi dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang Surat Rekomendasi ini tidak mentaati/mengindahkan peraturan yang berlaku atau obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
 4. Setelah survey/riset selesai, supaya menyerahkan hasilnya kepada Badan Kesbang Pol dan Linmas Kota Magelang.
 5. Surat Rekomendasi Penelitian / Riset ini berlaku dari **Desember 2015 s.d Februari 2016**.

Demikian harap menjadikan perhatian dan maklum

Magelang, 11 Desember 2015

**a.n. WALIKOTA MAGELANG
KEPALA BADAN KESBANGPOL DAN LINMAS**

Ir. ERI WIDYO SAPTOKO, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19620914 199007 1 001

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUHRODI. S. S.S.
Usia : 55 TAHUN
Pekerjaan : KASI PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN
DISNARKERTANSOZ KOTA MAGELANG

Menerangkan bahwa:

Nama : Fitri Anasari
NIM : 12340024
Pendidikan : Mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dengan saya pada tanggal Januari 2016 bertempat di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Sosial Kota Magelang guna melengkapi data skripsi yang berjudul "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang)".

Surat ini diberikan untuk sebagaimana mestinya.

Magelang, Januari 2016

()
MUHRODI, S.S.

Narasumber

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indri Minawati
Usia : 27 th
Pekerjaan : Swasta

Menerangkan bahwa:

Nama : Fitri anasari
NIM : 12340024
Fakultas : Syari'ah dan Hukum
Prodi : Ilmu Hukum

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi sebagai penelitian dalam tugas akhir kuliah. Surat ini diberikan untuk sebagaimana mestinya.

Magelang, Desember 2015


(Indri Minawati)

Narasumber

Daftar Pertanyaan/ Wawancara

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Sosial Kota Magelang

1. Apakah setiap perusahaan melaporkan perjanjian kerja?
2. Bagaimana perjanjian kerja yang baik dan benar?
3. Dasar yang digunakan dinas tenaga kerja dalam pengesahan dan pendaftaran PP & PKB Perusahaan?
4. Berapa jumlah Upah Minimum Kota/Kabupaten Kota Magelang?
5. Apa saja hak-hak yang seharusnya diterima pekerja perempuan di suatu perusahaan?
6. Apakah dinas ketenagakerjaan selalu mengontrol ke perusahaan-perusahaan di Kota Magelang?
7. Apakah dinas tenaga kerja pernah mengadakan sosialisasi peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan di CV.Sinar Joyo Boyo?
8. Bagaimana perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja perempuan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Sosial Kota Magelang?
9. Bagaimana hambatan pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Sosial Kota Magelang dalam melaksanakan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan?

Daftar Pertanyaan/ Wawancara

Pekerja Perempuan di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang

1. Adakah tenaga kerja perempuan yang berusia di bawah 18 tahun?
2. Sudah berapa lama anda bekerja?
3. Bagaimana jam kerja buruh/pekerja?
4. Berapa jumlah tenaga kerja perempuan bagian produksi di CV. Sinar Joyo Boyo?
5. Sama tidak upah pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama jenisnya?
6. Berapa lama hari libur anda dalam seminggu, sebulan?
7. Apa pekerja perempuan yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid apabila merasa sakit?
8. Adakah pekerja perempuan yang menggunakan hak tersebut?
9. Adakah cuti melahirkan dan keguguran?
10. Berapa waktu yang diberikan?
11. Apakah upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja sakit karena haid/melahirkan?
12. Adakah tempat yang disediakan dan kesempatan pada pekerja wanita untuk menyusui?
13. Apa pekerja perempuan berhak mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00?
14. Apakah penyediaan makanan dan minuman, peralatan, dan ruangan makan layak serta memenuhi syarat higienis dan sanitasi?
15. Adakah penyediaan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00?
16. Berapa jumlah angkutan antar jemput yang disediakan?
17. Bagaimana menurut anda tentang keadaan kendaraan antar jemput? Apakah dalam kondisi yang layak?

18. Banyak tidak pekerja perempuan yang menggunakan angkutan antar jemput?
19. Kebanyakan pekerja menggunakan kendaraan sendiri/dijemput/angkutan umum?
20. Apa fasilitas yang disediakan oleh pengusaha dalam menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja yang bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00?
21. Adakah petugas keamanan yang berjaga malam hari?
22. Berapa jumlah petugas keamanan yang berjaga malam hari?
23. Dari pukul berapa sampai pukul berapa petugas keamanan yang berjaga malam hari?
24. Berapa jumlah kamar mandi/wc yang disediakan?
25. Terpisah atau tidak antara kamar mandi/wc pekerja perempuan dan laki-laki?
26. Apakah anda telah didaftarkan di jamsostek?
27. Adakah perjanjian kerja antara pihak CV dan pekerja?
28. Apakah setiap pekerja mendapat salinan perjanjian kerja?
29. Apakah dinas tenaga kerja pernah mengadakan sosialisasi peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan di CV.Sinar Joyo Boyo?

Daftar Pertanyaan/Wawancara
Petugas Keamanan CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang

1. Bagaimana keamanan perusahaan CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang?
2. Adakah penyediaan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00?
3. Berapa jumlah angkutan antar jemput yang disediakan?
4. Bagaimana menurut anda tentang keadaan kendaraan antar jemput? Apakah dalam kondisi yang layak?
5. Banyak tidak pekerja perempuan yang menggunakan angkutan antar jemput?
6. Apakah pengusaha menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja perempuan?
7. Apa fasilitas yang disediakan oleh pengusaha dalam menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja yang bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00?
8. Adakah petugas keamanan yang berjaga malam hari?
9. Berapa jumlah petugas keamanan yang berjaga malam hari?
10. Dari pukul berapa sampai pukul berapa petugas keamanan yang berjaga malam hari?
11. Berapa jumlah kamar mandi/wc yang disediakan?
12. Apakah perusahaan menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai?
13. Terpisah atau tidak antara kamar mandi/wc pekerja perempuan dan laki-laki?

CURRICULUM VITAE

Nama : Fitri Anasari
TTL : Magelang, 2 April 1994
Alamat : Dsn.Gatak, Kec. Mungkid, Kab. Magelang, Jawa Tengah
Email : fitri.anasarif@gmail.com
Kontak : 085602067443

Riwayat Pendidikan :

- TK 2 Mungkid (1999-2000)
- SD Negeri 2 Mungkid (2000-2006)
- SMP Negeri 1 Mungkid (2006-2009)
- SMA Negeri 1 Muntilan (2009-2012)
- UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2012- Sekarang)

Riwayat Organisasi :

- Palang Merah Remaja SMP Negeri 1 Mungkid (2007-2008)
- Pengurus Dewan Galang Pramuka SMP Negeri 1 Mungkid (2007-2009)
- Tonti TUB/PBB SMP Negeri 1 Mungkid (2007-2009)
- Tonti TUB/PBB SMA Negeri 1 Muntilan (2010-2011)
- Divisi Seni Komunitas Perempuan Syari'ah UIN Sunan Kalijaga (2013-2014)