

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
PEREMPUAN DI ACEH MENURUT HUKUM KETENAGAKERJAAN**



SKRIPSI

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

OLEH :

NABILA INTAN HASTUTI

18103040146

PEMBIMBING :

Dr. WARDATUL FITRI, M.H.

**PRODI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudara Nabila Intan Hastuti

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Nabila Intan Hastuti
NIM : 18103040146
Judul : Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan
Di Aceh Menurut Hukum Ketenagakerjaan

Sudah dapat diajukan kepada Kaprodi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 12 Juni 2025
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Wardatul Fitri, M.H.
NIP. 19900511 201903 2 016

HALAMAN PENGESAHAN



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 : B-768/Un.02/DS/PP.00.9/07/2025

Tugas Akhir dengan judul : IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PEREMPUAN DI
ACEH MENURUT HUKUM KETENAGAKERJAAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NABILA INTAN HASTUTI
Nomor Induk Mahasiswa : 18103040146
Telah diujikan pada : Senin, 23 Juni 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Wardatul Fitri, M.H.
SIGNED

Valid ID: 685cbf96ba77e



Penguji I

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

Valid ID: 685cbacd337af



Penguji II

Iswantoro, S.H., M.H.
SIGNED

Valid ID: 685c0abae0594



Yogyakarta, 23 Juni 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

Prof. Dr. Ali Sodikin, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 686f6599d4a67

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nabila Intan Hastuti
NIM : 18103040146
Jurusan : Ilmu Hukum
Fakultas : Syariah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul 'Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Di Aceh Menurut Hukum Ketenagakerjaan' adalah asli, hasil karya atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam acuan daftar pustaka.

Yogyakarta, 12 Juni 2025



Nabila Intan Hastuti
NIM: 18103040146

ABSTRAK

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur ketentuan untuk melindungi hak normatif pekerja perempuan. Namun, implementasi aturan tersebut seringkali tidak merata khususnya di sektor formal dan informal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta mengidentifikasi hambatan yang terjadi dalam penerapannya.

Jenis penelitian ini adalah yuridis empiris merupakan penelitian lapangan untuk mendapatkan informasi melalui wawancara. Analisis data dilakukan dengan metode kualitatif untuk mengamati pelaksanaan dan hambatan dalam praktiknya. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori perlindungan hukum, teori hukum perjanjian dan teori keadilan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di PT. BPRS Serambi Mekah telah berjalan cukup optimal dan sejalan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pemenuhan hak-hak normatif seperti cuti haid, cuti melahirkan, jaminan sosial, serta jaminan keselamatan kerja dilaksanakan melalui dukungan Standar Operasional Prosedur (SOP) internal dan adanya komitmen kelembagaan terhadap prinsip kesetaraan gender. Di Kedai Kopi Liqa yang merepresentasikan sektor informal, perlindungan hukum belum terlaksana secara memadai. Ketiadaan perjanjian kerja tertulis serta hubungan kerja yang didasarkan pada kesepakatan lisan menyebabkan hak-hak pekerja tidak memiliki kepastian hukum. Hambatan di sektor formal mencakup keterbatasan fasilitas pendukung seperti tempat penyimpanan ASI, kurangnya pemahaman menyeluruh terhadap regulasi ketenagakerjaan, dan lemahnya pengawasan dari instansi berwenang. Adapun di sektor informal, permasalahan utamanya meliputi rendahnya literasi hukum di kalangan pelaku usaha dan pekerja, ketiadaan kontrak kerja, serta minimnya peran aktif pemerintah dalam sosialisasi dan pembinaan ketenagakerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun terdapat kerangka hukum yang mengatur perlindungan bagi pekerja perempuan, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan, terutama di sektor informal yang kurang tersentuh regulasi secara sistematis.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Perempuan, Ketenagakerjaan

ABSTRACT

The Law Number 13 of 2003 concerning Manpower Acts regulates provisions to protect the normative rights of women workers. However, the implementation of these regulations is often uneven, particularly in the formal and informal sectors. This research aims to determine how legal protection for women workers, as regulated in Law Number 13 of 2003, is implemented, and to identify the obstacles encountered in its application.

This research is an empirical juridical study, which is a field study conducted to obtain information through interviews. Data analysis was carried out using qualitative methods to observe the implementation and obstacles in practice. The theories used in this study are the theory of legal protection, the theory of contract law, and the theory of justice.

The research findings indicate that the implementation of legal protection for female workers at PT. BPRS Serambi Mekah has been relatively optimal and in accordance with the applicable regulations. The fulfillment of normative rights such as menstrual leave, maternity leave, social security, and occupational safety is carried out through the support of internal Standard Operating Procedures (SOP) and a strong institutional commitment to the principle of gender equality. In contrast, at Kedai Kopi Liqa, which represents the informal sector, legal protection has not been adequately implemented. The absence of written employment agreements and the reliance on verbal agreements create legal uncertainty regarding workers' rights. Obstacles in the formal sector include limited supporting facilities such as lactation rooms, insufficient comprehensive understanding of labor regulations, and weak supervision from authorized agencies. Meanwhile, in the informal sector, the main issues include low legal literacy among business actors and workers, the absence of employment contracts, and minimal active involvement from the government in socialization and labor coaching. These conditions demonstrate that although there is a legal framework regulating the protection of female workers, its implementation still faces various challenges, particularly in the informal sector which is less systematically regulated.

Keywords: *Legal Protection, Women Workers, Manpower.*

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dan mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya.”
(QS. Al-Baqarah: 286)

“Allah tak menyegerakan sesuatu kecuali itu yang baik, dan tidak pula melambatkan sesuatu kecuali itu yang terbaik”

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”
(Boy Chandra)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

بسم الله الرحمن الرحيم

Tiada lembar yang paling indah dalam penulisan tugas akhir ini kecuali lembar persembahan.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penyusun mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Noorhaidi Hasan S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Ali Soqidin, M.Ag. Dekan Fakultas Hukum Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Dr. Nurainun Mangunsong, S.H., M.Hum., Ketua Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Udiyo Basuki, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Dr. Wardatul Fitri, M.H., selaku Dosen Pembimbing, yang telah dengan penuh kesabaran memberikan saran-saran dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Ucapan terima kasih atas ilmu, pengetahuan serta pengalaman yang diberikan selama masa perkuliahan.
7. Segenap Staf Tata Usaha Jurusan Ilmu Hukum dan Staf TU Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terima kasih telah memberi pelayanan bagi penyusun selama masa perkuliahan.
8. Untuk kedua orang tua, yaitu Bapak Eddy Suprpto dan Ibu Puji Hastuti. Ucapan terima kasih yang tak terhingga untuk belahan jiwa, Bapak. Atas semua rasa cinta, pengorbanan, kerja keras serta untaian doa yang senantiasa mengiringi setiap langkah. Terima kasih telah menjadi rumah yang teramat indah, menjadi sandaran ternyaman. Di antara beribu alasan untuk menyerah, Bapak adalah satu-satunya alasan untuk selalu kuat

melewati segala halang rintang kehidupan. Maaf atas perjalanan yang tidak sempurna ini.

9. Untuk kedua mertua. Abi Prof. Dr. Zulkarnaini, M.A. dan Mama Zakia Izzati, M.Pd. Terima kasih untuk setiap peluk dalam segala pelik, untuk setiap doa-doa baik, untuk lembut tutur kata yang tenangkan jiwa.
10. Teman hidup, Ahmad Anis, S.E., yang telah membagi separuh hidupnya untuk istri. Terima kasih telah menjadi yang paling paham atas segala kalut redup keadaan, menjadi teman bertumbuh yang bersedia menemani sepanjang sedih dan bahagia.
11. Untuk orang-orang baik yang hadir sepanjang hidup, teman-teman, adik, terima kasih atas kebaikan dan ketulusan hati yang membuat penulis tidak pernah melewatkan syukur satu hari pun.



KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم
الحمد لله الذي خلق الانسان في أحسن تقويم، أشهد أن لا إله إلا الله
المالك الحق المبين، وأشهد أن محمداً عبده ورسوله أرسله رحمة للعالمين، وصلى الله وسلم على سيدنا
محمد، وعلى آله وأصحابه أجمعين، أما بعد

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan nikmat, rahmat, taufiq serta hidayahnya. Sehingga atas ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Di Aceh Menurut Hukum Ketenagakerjaan”**. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman gelap ke zaman yang terang benderang seperti saat ini. Menjadi tauladan yang paling sempurna di dalam menuntun kehidupan umat manusia.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis telah berusaha sebaik-baiknya dan penuh kesungguhan dalam mengumpulkan data, menganalisis informasi serta menyusun secara sistematis untuk dijadikan sebagai karya ilmiah dalam pemenuhan syarat untuk memperoleh gelar sarjana di bidang Ilmu Hukum Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Serta ucapan terima kasih yang tak terhingga pada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, motivasi, bimbingan selama proses penelitian tugas akhir ini.

Semoga segala hal-hal baik, kemudahan rezeki, kesehatan serta kebahagiaan senantiasa membersamai seluruh pihak yang telah membantu proses penyusunan tugas akhir ini. Penyusun menyadari dalam penelitian tugas akhir ini masih terdapat banyak kekurangan serta keterbatasan, baik dari segi materi, data maupun penyajian. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun akan menjadikan lebih baik di masa mendatang.

Yogyakarta, 12 Juni 2025



Nabila Intan H

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Kegunaan.....	8
D. Telaah Pustaka.....	9
E. Kerangka Teoritik	13
F. Metode Penelitian.....	18
G. Sistematika Pembahasan	22
BAB II TINJAUAN UMUM PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEREMPUAN	24
A. Definisi Pekerja	24
B. Ciri-Ciri Pekerja	27
C. Jenis-Jenis Pekerja.....	30
D. Definisi Pekerja Perempuan	35
E. Sektor Formal dan Informal dalam Ketenagakerjaan.....	37
F. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Dalam Peraturan Perundang-Undangan dan Teori Hukum.....	41

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	43
A. Gambaran Umum Wilayah Kota Langsa	43
B. Profil PT. BPRS Serambi Mekah	51
C. Profil Coffee Shop (Kopi Liqa)	55
D. Tingkat Pemenuhan Perlindungan Hukum	58
BAB IV IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PEREMPUAN DI PT. BPRS SERAMBI MEKAH DAN KEDAI KOPI LIQA	60
A. Analisis Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan di PT. BPRS Serambi Mekah Dan Kedai Kopi Liqa	60
B. Hambatan dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan di PT. BPRS Serambi Mekah dan Kedai Kopi Liqa	67
C. Analisis Penulis	69
BAB V PENUTUP	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	I
Lampiran 1. Dokumentasi Bersama Maghfirah, S.H, Pekerja Perempuan di PT. BPRS Serambi Mekah	I
Lampiran 2. Dokumentasi Bersama Rifky Pemilik Kedai Kopi Liqa	VI
Lampiran 3. Daftar Riwayat Hidup	VII

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan majikan atau pemberi kerja. Dalam dunia kerja pekerja tidak dibedakan antara laki-laki dan perempuan, siapapun berhak bekerja baik itu laki-laki maupun perempuan. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, memberi pengertian mengenai tenaga kerja, yaitu: a) Setiap orang dapat bekerja dengan tidak dibedakan jenis kelamin, suku, bangsa, agama dan keturunan. b) Dengan bekerja mendapatkan penghasilan yang dapat dipergunakan untuk hidup layak dan untuk memenuhi kebutuhan baik bagi dirinya maupun keluarganya supaya tidak terjadi kemiskinan. c) Tenaga kerja yaitu setiap warga negara yang harus diperlakukan sebagai manusia, hak-hak yang sama dan juga perlindungan yang sama.¹

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, “Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah semua peraturan

¹ Sarnawa, Bagus, *Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah, 2010), hlm.33.

hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah bekerja.²

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan prinsip dasar keadilan dan kesetaraan dalam dunia kerja. Dalam Pasal 5, dinyatakan bahwa setiap tenaga kerja siapa pun mereka tanpa memandang latar belakang suku, agama, jenis kelamin, ras, maupun kondisi sosial—memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan. Artinya, tidak boleh ada bentuk diskriminasi apa pun yang membatasi seseorang untuk mengakses kesempatan kerja hanya karena faktor pribadi yang tidak relevan dengan kemampuan atau kualifikasi mereka.

Selanjutnya, Pasal 6 dari undang-undang yang sama juga memperkuat prinsip ini dengan menyatakan bahwa setiap pekerja berhak atas perlakuan yang sama dari pihak pengusaha. Dalam hal ini, pengusaha tidak boleh membedakan perlakuan terhadap pekerja hanya karena identitas mereka. Misalnya, pemberian upah, pengembangan karier, maupun kondisi kerja harus didasarkan pada kinerja dan kompetensi, bukan pada perbedaan gender, status pernikahan, atau faktor diskriminatif lainnya.³

Kedua pasal ini menunjukkan komitmen negara dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan setara bagi seluruh warga negara. Regulasi ini sekaligus menjadi dasar hukum yang kuat untuk menolak segala bentuk perlakuan tidak adil di tempat kerja dan menjadi pijakan penting bagi

² Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), hlm. 24.

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

perlindungan hak-hak kelompok rentan, termasuk perempuan, dalam dunia kerja yang sering kali menghadapi tantangan diskriminatif.

Dari kedua pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesamaan hak sebagai tenaga kerja, baik itu tenaga kerja perempuan maupun tenaga kerja laki-laki, tanpa adanya perbedaan perlakuan dari setiap pengusaha atau pemberi kerja yang mempekerjakan mereka. Dengan demikian, undang-undang ini merupakan suatu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh negara Indonesia kepada setiap tenaga kerja dan pemberi kerja. Meskipun, ada stereotip bahwa perempuan yang dikenal secara umum pekerjaan perempuan adalah “domestic jobs” yaitu mengurus rumah tangga, memasak, mencuci, merawat anak, berkebun dan lain-lain kegiatan yang dikerjakan disekitar rumah. Sedangkan pekerjaan diluar rumah untuk mencari nafkah dianggap sebagai dunia kaum laki-laki, akan tetapi dalam kenyataan banyak dijumpai tenaga kerja perempuan yang kodrati, tetapi cenderung dipertahankan melalui proses sosialisasi dalam kelompok masyarakat yang menghargai nilai-nilai budaya patriakhi dan perlindungan hukum terhadap kesamaan hak antar warga negara tanpa adanya diskriminasi.⁴

Secara yuridis, Indonesia telah memiliki regulasi yang menjamin perlindungan dan penegakan hukum terhadap masyarakat terutama bagi tenaga kerja dan pemberi kerja di Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diundangkan oleh sekretaris negara pada masa itu dan disahkan oleh Presiden Republik Indonesia Megawati Soekarno

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Putri di Jakarta pada tanggal 25 Maret Tahun 2003. Didalam undang-undang tersebut memuat aturan terhadap hak-hak tenaga kerja, kewajiban pemberi kerja, perjanjian kerja, upah, jam kerja dan sebagainya. Dalam undang-undang ini terdapat berbagai ketentuan yang secara eksplisit mengatur hak-hak pekerja perempuan, seperti hak atas cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, larangan bekerja malam tanpa perlindungan tambahan, serta larangan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap perempuan karena menikah atau hamil. Ketentuan tersebut dimaksudkan untuk menjamin kesetaraan, keadilan, dan keselamatan kerja bagi pekerja perempuan dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang sering kali tidak ramah terhadap kebutuhan biologis dan psikologis mereka.⁵

Peran perempuan dalam dunia kerja di Indonesia semakin signifikan seiring dengan meningkatnya partisipasi angkatan kerja perempuan, baik di sektor formal maupun informal. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia mencapai 54,31% dari total populasi perempuan usia kerja, menunjukkan peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya.⁶ Di Aceh, kontribusi perempuan dalam sektor ekonomi tidak hanya terbatas pada pekerjaan domestik, tetapi juga telah merambah pada sektor formal seperti perbankan dan sektor informal seperti usaha kuliner termasuk coffee shop, yang menjamur di kota-kota seperti

⁵ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

⁶ Badan Pusat Statistik. "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2023." <https://www.bps.go.id>, diakses 25 Mei 2025.

Langsa sebagai bentuk pertumbuhan UMKM lokal.⁷ Namun demikian, kehadiran pekerja perempuan dalam sektor-sektor tersebut masih menghadapi tantangan serius dalam hal perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak dasar mereka. Masalah seperti ketidaksesuaian perjanjian kerja, ketidakadilan upah, ketiadaan jaminan sosial, serta keterbatasan fasilitas kerja ramah gender seperti ruang laktasi, masih sering ditemukan, terutama di sektor informal.

Sebagai satu-satunya provinsi di Indonesia yang diberi kewenangan otonomi khusus melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh, provinsi ini mengembangkan peraturan daerah (Qanun) yang berbasis pada syariat Islam. Salah satu qanun yang relevan dalam konteks perlindungan tenaga kerja adalah Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, yang bertujuan memberikan kepastian hukum serta perlindungan kepada tenaga kerja dalam bingkai keislaman dan keadilan sosial.⁸

Qanun tersebut mengatur ketentuan perlindungan hak-hak para pekerja secara umum dan tetap mengacu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Akan tetapi, berbagai hasil penelitian maupun observasi lapangan menunjukkan bahwa implementasi Undang-Undang tersebut masih terbatas, terutama di tingkat operasional perusahaan atau instansi, baik sektor swasta maupun publik. Dalam konteks Kota Langsa, sektor formal seperti Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dan sektor informal seperti coffee shop menjadi objek penting

⁷ Badan Pusat Statistik, *Keadaan Angkatan Kerja Indonesia Agustus 2023* (Jakarta: Badan Pusat Statistik, 2023).

⁸ Pemerintah Aceh, *Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 25–30.

untuk melihat bagaimana perlindungan hukum tersebut diimplementasikan. Dari hasil wawancara awal, diketahui bahwa di PT. BPRS Serambi Mekah Kota Langsa hampir semua hak-hak normatif pekereja perempuan telah diberikan, seperti cuti haid, cuti melahirkan, dan jaminan kesehatan. Namun masih terdapat kekurangan dalam penyediaan ruang laktasi dan tempat penyimpanan ASI. Sementara itu, di Kopi Liqa Langsa, pekerja perempuan umumnya tidak memiliki perjanjian kerja tertulis, tidak mendapatkan jaminan sosial seperti yang diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dalam praktik hubungan industrial, perjanjian kerja menjadi dasar hukum dari hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak⁴. Dalam konteks pekerja perempuan, substansi perjanjian kerja menjadi penting untuk dianalisis, karena sering kali tidak secara eksplisit mencantumkan perlindungan hak-hak khusus perempuan.

Permasalahan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi yang ada dengan praktik di lapangan, terutama dalam pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja perempuan, khususnya di sektor informal seperti pekerja coffee shop, masih menjadi isu yang sering luput dari perhatian Pemerintah Daerah Langsa. Meskipun telah terdapat berbagai regulasi di tingkat nasional seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan di tingkat daerah seperti Qanun Aceh Nomor 7

Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, implementasi perlindungan terhadap pekerja perempuan sektor informal di Kota Langsa belum berjalan optimal. Kurangnya pengawasan dari dinas terkait, minimnya pemahaman pelaku usaha terhadap substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta lemahnya posisi tawar pekerja perempuan menjadi faktor-faktor penghambat efektifitas perlindungan hukum tersebut.⁹

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara mendalam implementasi perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di Aceh, khususnya dalam konteks sektor formal pada PT. BPRS Serambi Mekah dan sektor informal di Kopi Liqa Langsa. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana regulasi yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta Qanun Aceh tentang ketenagakerjaan dapat diimplementasikan secara efektif dalam memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja perempuan di kedua sektor tersebut. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, baik dari aspek regulasi, pelaksanaan di lapangan, maupun peran lembaga terkait. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dan normative dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang responsive terhadap kebutuhan pekerja perempuan, khususnya di Aceh. Berdasarkan paparan latar belakang diatas, maka penyusun tertarik untuk

⁹ Mutia, Siti. "Implementasi Qanun Ketenagakerjaan dalam Melindungi Pekerja Perempuan di Banda Aceh." *Jurnal Syariah dan Hukum*, Vol. 4:1 (Desember, 2022): 45–60.

melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pelaksanaan perlindungan pekerja perempuan di sektor formal dan sektor informal dengan mengangkat judul “IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PEREMPUAN DI ACEH MENURUT HUKUM KETENAGAKERJAAN”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka terdapat permasalahan yang dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di PT. BPRS Serambi Mekah dan Kedai Kopi Liqa menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa saja hambatan yang dihadapi dalam penerapan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di PT. BPRS Serambi Mekah dan Kedai Kopi Liqa?

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh Penulis dalam Penulisan Hukum ini meliputi dua hal, yaitu:

- a. Untuk menganalisis implementasi perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di PT. BPRS Serambi Mekah dan Kedai Kopi Liqa berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat penerapan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di sektor formal dan sektor informal, khususnya PT. BPRS Serambi Mekah dan Kedai Kopi

Liq.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya dibidang hukum ketenagakerjaan dan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan. Serta dapat menjadi literatur tambahan atau bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk meningkatkan efektivitas implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam rangka melindungi hak-hak pekerja perempuan.

1) Bagi pelaku usaha maupun perusahaan, hasil penelitian ini bisa memberikan masukan mengenai kewajiban hukum dalam menyediakan lingkungan kerja yang adil dan aman bagi pekerja perempuan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

2) Bagi penulis, hasil penelitian ini bisa menjadi sumber informasi dan bahan kajian ilmiah dalam bidang ilmu ketenagakerjaan dan perlindungan perempuan di wilayah otonomi khusus seperti Aceh.

D. Telaah Pustaka

Penulis telah mengkaji dan melakukan uji komparasi terhadap hasil penelitian atau karya-karya ilmiah yang membahas subjek yang sama,

khususnya skripsi dan jurnal ilmiah yang merupakan hasil penelitian sebelumnya. Tujuannya untuk mengetahui sejauh mana penelitian yang telah dilakukan terhadap subjek pembahasan dan untuk mengetahui perbedaan penelitian- penelitian yang sudah ada dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun karya- karya ilmiah yang berkaitan dengan pembahasan pada penyusunan penelitian ini sebagai berikut:

Pertama, skripsi yang berjudul *“Implementasi Qanun Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Pekerja Perempuan di Aceh”* oleh Fitriani. Dalam penelitian ini membahas bagaimana ketentuan-ketentuan dalam Qanun Aceh No. 7 Tahun 2014 dijalankan oleh para pelaku usaha dan pengawas ketenagakerjaan. Penelitian ini menemukan bahwa masih banyak perusahaan yang belum memahami secara komprehensif isi Qanun tersebut. Pengawasan dari pemerintah daerah juga belum maksimal, terutama di sektor swasta yang memiliki jam kerja malam. Selain itu, ada perdebatan mengenai ketentuan bekerja di malam hari bagi perempuan yang dinilai membatasi hak kerja secara adil.¹⁰ Penelitian ini memiliki kesamaan fokus dengan skripsi ini, yaitu pada implementasi Qanun Aceh, namun penelitian Fitriani lebih menekankan pada aspek pelaksanaan praktis, sedangkan penelitian ini berupaya menganalisis dari sisi normatif dan harmonisasi dengan hukum nasional.

Kedua, skripsi yang berjudul *“Analisis Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif Indonesia”* oleh Nurul Aini, penelitian ini mengkaji hak-hak pekerja perempuan dari dua

¹⁰ Mutia, Siti. “Implementasi Qanun Ketenagakerjaan dalam Melindungi Pekerja Perempuan di Banda Aceh.” *Jurnal Syariah dan Hukum*, Vol. 4:1 (Desember, 2022): 45–60.

perspektif hukum, dengan fokus pada kesesuaian antara syariat Islam dan ketentuan hukum nasional. Penelitian ini menekankan bahwa meskipun hukum positif sudah memberikan perlindungan normatif, implementasinya masih jauh dari ideal karena tidak semua perusahaan memahami hak pekerja perempuan sebagai kewajiban hukum.¹¹ Skripsi ini mendukung aspek teoritis dalam penelitian penulis, khususnya dalam hal pendekatan normatif antara hukum negara dan hukum Islam di wilayah yang menerapkan syariat, seperti Aceh.

Ketiga, skripsi yang berjudul *“Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan Menurut Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Banda Aceh)”* oleh Nurliana. Dalam penelitian ini mengkaji implementasi qanun ketenagakerjaan di sektor perhotelan dan restoran. Penelitian ini menemukan bahwa banyak perusahaan belum menerapkan secara penuh kewajiban seperti menyediakan ruang laktasi dan mengatur jam kerja malam dengan pendamping mahram.¹² Skripsi ini sangat relevan dengan skripsi penulis karena membahas regulasi lokal di Aceh, dan memberikan gambaran empiris tentang kendala implementasi qanun.

Jurnal yang berjudul *“Hak-Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan”* oleh Dwi Sari. Jurnal ini membahas mengenai pentingnya pelaksanaan pasal-pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, seperti hak atas cuti haid, cuti melahirkan, serta larangan pemutusan

¹¹ Nurul Aini, *Analisis Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif Indonesia* (Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2021), hlm. 30.

¹² Nurliana, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan Menurut Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Banda Aceh)* (Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Malikussaleh, 2021), hlm. 22.

hubungan kerja (PHK) selama kehamilan. Penulis juga menyampaikan bahwa lemahnya pengawasan dan kurangnya pemahaman hukum di kalangan pekerja menjadi hambatan utama dalam perlindungan hak-hak tersebut.¹³ Jurnal ini relevan karena menguraikan ketimpangan antara norma hukum dan praktik di lapangan secara menyeluruh.

Jurnal yang berjudul *“Keadilan Gender dalam Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan: Analisis Normatif”* oleh Widiastuti. Dalam jurnal ini lebih menekankan pentingnya pendekatan gender dalam kebijakan ketenagakerjaan. Ia menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia belum sepenuhnya responsif gender karena masih membatasi peran perempuan dalam dunia kerja, seperti pembatasan jam kerja malam tanpa menyertakan alternatif solusi.¹⁴ Jurnal ini mendukung argumen bahwa regulasi perlu tidak hanya memberikan perlindungan, tetapi juga membuka ruang partisipasi kerja yang adil bagi perempuan.

Jurnal berjudul *“Peran Negara dalam Perlindungan Pekerja Perempuan di Sektor Informal”* oleh Riza Nasution menelusuri posisi negara dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja perempuan, terutama di sektor informal. Penelitian ini menegaskan bahwa ketidakhadiran negara dalam menjamin hak pekerja perempuan di sektor non-formal menyebabkan terjadinya pelanggaran hak yang berulang. Nasution mendorong perumusan

¹³ Sari, Dwi. “Hak-Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan,” *Jurnal Hukum dan Keadilan*, Vol. 12, No. 1 (2020) hlm.45.

¹⁴ Widiastuti, “Keadilan Gender dalam Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan: Analisis Normatif,” *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 50:1 (2020), hlm.101.

kebijakan afirmatif dan penguatan institusi pengawas ketenagakerjaan.¹⁵ Jurnal ini memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan konteks informal, yang juga relevan di banyak wilayah di Aceh.

E. Kerangka Teoritik

Kerangka teoritis adalah identifikasi teori-teori yang dijadikan sebagai landasan berfikir untuk melaksanakan suatu penelitian atau dengan kata lain untuk mendiskripsikan kerangka referensi atau teori yang digunakan untuk mengkaji permasalahan. Tentang hal ini Jujun S. Soerya Sumantri mengatakan: Pada hakekatnya memecahkan masalah adalah dengan menggunakan pengetahuan ilmiah sebagai dasar argumen dalam mengkaji persoalan agar kita mendapatkan jawaban yang dapat diandalkan. Dalam hal ini kita mempergunakan teori-teori ilmiah sebagai alat bantu kita dalam memecahkan permasalahan.¹⁶

Perkembangan ilmu hukum selalu didukung oleh adanya teori hukum sebagai landasannya, dan tugas dari teori hukum tersebut adalah untuk menjelaskan dan menjabarkan tentang nilai-nilai hukum hingga mencapai dasar-dasar filsafahnya yang paling dalam. Oleh karena itu penulis memilih menggunakan tiga macam teori :

1. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum menjadi landasan penting dalam memahami dan menganalisis kebijakan ketenagakerjaan, khususnya yang

¹⁵ Nasution, Riza, "Peran Negara dalam Perlindungan Pekerja Perempuan di Sektor Informal," *Jurnal Sosial dan Hukum*, Vol. 7: 2 (Oktober, 2021): 88.

¹⁶ Soeryasumantri, Jujun S, *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*, (Jakarta: Sinar Harapan, 2018), hlm. 316

berkaitan dengan hak-hak pekerja perempuan. Dalam pandangan Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum mencakup segala bentuk tindakan atau upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk memastikan bahwa setiap warga negara mendapatkan kepastian hukum dan diperlakukan secara adil. Artinya, hukum tidak hanya berfungsi sebagai aturan, tetapi juga sebagai alat untuk melindungi hak-hak individu, termasuk kelompok yang rentan seperti perempuan dalam dunia kerja.¹⁷ Perlindungan hukum tidak hanya berlaku ketika terjadi pelanggaran, tetapi juga diberikan secara menyeluruh, baik dalam bentuk upaya pencegahan (preventif) maupun penindakan setelah terjadi pelanggaran (represif). Dalam dunia ketenagakerjaan, keberadaan perlindungan hukum menjadi sangat penting sebagai jaminan bahwa hak-hak para pekerja akan dihormati dan dilindungi, terutama bagi kelompok yang lebih rentan seperti perempuan. Pekerja perempuan sering kali menghadapi tantangan yang tidak dialami oleh rekan laki-lakinya, seperti diskriminasi di tempat kerja, perbedaan upah untuk pekerjaan yang sama, serta kurangnya akses terhadap hak-hak kesehatan reproduksi dan jaminan atas keselamatan kerja. Oleh karena itu, implementasi perlindungan hukum secara adil dan menyeluruh sangat diperlukan agar para pekerja perempuan dapat bekerja dengan rasa aman, dihargai, dan diperlakukan secara setara dalam lingkungan kerja mereka.

¹⁷ Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 25.

2. Teori Hukum Perjanjian

Teori hukum perjanjian merupakan salah satu cabang penting dalam kajian ilmu hukum yang membahas tentang aturan-aturan dan prinsip-prinsip yang mengatur bagaimana sebuah perjanjian dibentuk, dijalankan, dan apa konsekuensi hukumnya bagi para pihak yang terlibat. Perjanjian merupakan salah satu instrumen utama dalam hukum perdata yang mengatur hubungan hukum antara para pihak. Secara umum, perjanjian dapat diartikan sebagai suatu kesepakatan antara dua pihak atau lebih yang menimbulkan hak dan kewajiban yang mengikat secara hukum bagi para pihak tersebut.¹⁸ Dalam konteks hukum Indonesia, perjanjian diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), terutama dalam Buku III tentang Perikatan.

Namun, tidak semua perjanjian otomatis dianggap sah dan mengikat secara hukum. Agar suatu perjanjian dapat dianggap sah dan memiliki kekuatan hukum, maka harus memenuhi empat unsur penting sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Keempat unsur tersebut meliputi: (1) adanya kesepakatan antara para pihak yang terlibat, (2) kecakapan hukum dari masing-masing pihak untuk membuat perjanjian, (3) adanya objek atau hal tertentu yang diperjanjikan, dan (4) tujuan atau sebab perjanjian tersebut harus bersifat halal dan tidak bertentangan dengan hukum atau norma yang berlaku.¹⁹ Terdapat beberapa prinsip dasar yang menjadi

¹⁸ Rahayu, D., “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan dalam Perjanjian Kerja,”

Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol. 51, No. 3, 2021, hlm. 445.

¹⁹ Siti Nur Azizah Ma'ruf Amin, *Buku Ajar Hukum Perjanjian*, (Malang: UB Press, 2020),

fondasi dari hukum perjanjian, antara lain asas kebebasan berkontrak yang memberi hak kepada setiap orang untuk membuat perjanjian selama tidak melanggar hukum, asas konsensualisme yang menyatakan bahwa suatu perjanjian dianggap sah begitu para pihak mencapai kesepakatan, asas itikad baik yang menekankan pentingnya sikap saling jujur dan adil dalam pelaksanaan perjanjian, serta asas pacta sunt servanda, yaitu prinsip bahwa setiap perjanjian yang telah disepakati wajib dipenuhi sebagaimana mestinya karena memiliki kekuatan hukum yang mengikat para pihak. Prinsip-prinsip ini menunjukkan bahwa hukum perjanjian tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga menekankan pada aspek moral dan keadilan dalam hubungan hukum antar individu. Dalam hubungan kerja, perjanjian kerja merupakan wujud konkrit dari teori perjanjian yang mengikat antara pekerja dan pengusaha. Khususnya bagi pekerja perempuan, penerapan teori perjanjian menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa hak-hak mereka seperti cuti hamil, upah yang adil, dan perlindungan atas keselamatan kerja dipenuhi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

3. Teori Keadilan

Teori keadilan merupakan salah satu konsep fundamental dalam studi hukum yang menjadi landasan dalam penyusunan dan pelaksanaan hukum, termasuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan. Keadilan secara umum dapat dipahami sebagai prinsip moral dan sosial yang menuntut adanya kesetaraan dan keseimbangan dalam perlakuan terhadap

setiap individu, terutama dalam konteks hak dan kewajiban di masyarakat. Dalam konteks hukum Indonesia, teori keadilan tidak hanya menekankan pada kesamaan perlakuan secara formal (formal equality), tetapi juga memperhatikan keadilan substantif yang menyesuaikan kondisi sosial dan kebutuhan individu. Hal ini penting terutama bagi kelompok rentan seperti pekerja perempuan yang sering mengalami diskriminasi dan ketidakadilan di dunia kerja.²⁰

Dalam penerapannya, keadilan substantif menuntut adanya perhatian dan perlindungan khusus terhadap hak-hak perempuan yang mungkin terabaikan jika hanya mengandalkan prinsip kesetaraan semata. Misalnya, perempuan memiliki hak atas perlindungan kesehatan reproduksi, hak untuk menerima upah yang adil dan setara dengan laki-laki untuk pekerjaan yang sepadan, hak atas kesempatan kerja yang sama tanpa diskriminasi, serta hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan bebas dari kekerasan maupun pelecehan. Teori ini juga mendorong pembentukan dan pelaksanaan kebijakan-kebijakan publik yang mampu mengatasi berbagai hambatan sosial, budaya, dan struktural yang selama ini membatasi partisipasi aktif perempuan dalam dunia kerja. Hambatan-hambatan tersebut bisa berupa stereotip gender, beban ganda perempuan dalam keluarga dan pekerjaan, atau minimnya regulasi yang berpihak pada kebutuhan perempuan pekerja.²¹

²⁰ Apriani, N.K. dan Sawitri, D.A.D., "Pemberian hak bagi para pekerja perempuan: Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja," *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, Vol.13, No.2, 2025, hlm. 57-59.

²¹ Wahyuni, Sari. "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan dalam

Implementasi teori keadilan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia telah dituangkan dalam beberapa regulasi, seperti UU No. 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja. Regulasi ini berusaha menjawab tantangan ketidakadilan yang dihadapi oleh pekerja perempuan melalui berbagai perlindungan khusus, misalnya hak cuti melahirkan, larangan diskriminasi dalam perekrutan dan pengupahan, serta perlindungan dari pelecehan di tempat kerja. Namun, implementasi tersebut masih menemui berbagai kendala seperti minimnya pengawasan, kurangnya pemahaman pekerja dan pengusaha, serta budaya patriarki yang masih kuat di beberapa sektor. Oleh karena itu, pemahaman teori keadilan sebagai landasan dalam penerapan dan pengawasan hukum ketenagakerjaan menjadi sangat penting untuk menjamin agar pekerja perempuan benar-benar memperoleh perlindungan yang adil dan efektif.²²

F. Metode Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan suatu data untuk menunjang penyusunan skripsi maka diperlukannya sebuah metode yang tepat untuk digunakan, sehingga sesuai dengan tujuan apa yang akan dicapai. Inti dari pada metodologi dalam setiap penilaian hukum adalah menguraikan tentang tata cara bagaimana suatu penelitian hukum dilakukan. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Perspektif Keadilan Sosial," *Jurnal Hukum & Pembangunan* 48:2 (Mei, 2018): 250-265

²² Apriani, N.K. dan Sawitri, D.A.D., "Pemberian hak bagi para pekerja perempuan: Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja," *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, Vol.13, No.2, 2025, hlm. 57-59,

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan hukum yuridis-empiris yaitu penelitian yang mengkaji hukum sebagai gejala sosial yang hidup di dalam masyarakat. Dalam hal ini penulis melakukan dilakukan penelitian langsung di subyek penelitian guna memperoleh data dan informasi secara langsung di PT. BPRS Serambi Mekah dan Kedai Kopi Liqa.

2. Sifat Penelitian

Sifat penulisan dalam penulisan ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif-analitis. Metode penelitian deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan implementasi norma hukum, menganalisis hubungan antara norma dan pelaksanaannya, mengidentifikasi faktor yang mendukung dan menghambat implementasi perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di PT. BPRS Serambi Mekah dan Kedai Kopi Liqa.

3. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan penelitian hukum yang tidak hanya melihat hukum norma tertulis, tetapi juga menelaah hukum tersebut diimplementasikan atau berfungsi dalam masyarakat. Penelitian ini tidak hanya mengkaji isi atau norma dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tetapi juga mengamati secara langsung bagaimana peraturan tersebut diterapkan terhadap pekerja perempuan di PT. BPRS Serambi Mekah dan Kedai Kopi Liqa termasuk hambatan dan realitas sosial yang menyertainya.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian yaitu subjek dari mana data tersebut diperoleh. Apabila penulis menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.²³

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh terutama dari hasil penelitian empiris atau sumber data utama yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian.²⁴ Dalam penelitian ini penyusun melakukan wawancara dengan Maghfirah salah satu pekerja perempuan di PT. BPRS Serambi Mekah, 2 responden dari Kedai Kopi Liqa yaitu Rere salah satu pekerja perempuan serta Rifky pemilik dari Kedai Kopi Liqa untuk mengetahui sejauh mana pemahaman dan implementasi aturan ketenagakerjaan dilaksanakan.

b. Data Sekunder

Data Sekunder diperoleh dari studi kepustakaan, termasuk peraturan perundang-undangan, jurnal ilmiah, buku-buku hukum, dan dokumen resmi yang relevan. Data sekunder diklasifikasikan dalam tiga bentuk yaitu sumber data primer mencakup peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

²³ Bungin, Burhan, *Analisis Data Penelitian Kualitatif Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008), hlm. 47

²⁴ Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar) hlm. 156.

Ketenagakerjaan dan Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian sumber data sekunder berupa jurnal-jurnal ilmiah, buku ajar hukum ketenagakerjaan, dan penelitian yang membahas isu perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan. Serta yang terakhir sumber data tersier seperti kamus hukum, dan direktori peraturan online.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Interview (wawancara), yaitu penulis berkomunikasi secara langsung untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Wawancara ini dimaksudkan untuk lebih memfokuskan terhadap persoalan yang menjadi pokok dari penelitian. Dalam hal ini penyusun melakukan wawancara dengan tenaga kerja perempuan di PT. BPRS Serambi Mekah dan Kedai Kopi Liqa.
- b. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

6. Teknik Analisis Data

Dalam hal ini penulis melakukan beberapa cara atau langkah dalam rangka melakukan reduksi data, menyajikan data, dan menyimpulkan data yaitu: pertama peneliti mengumpulkan semua data yang telah di peroleh di hasil wawancara, kedua peneliti membaca dengan teliti dan seksama serta menfokuskan diri terhadap data yang telah dikumpulkan, ketiga penulis

mulai menulis tentang hal yang dianggap penting untuk penelitian ini, keempat setelah itu penulis menyalin tulisan tersebut didalam karya ilmiah (skripsi) peneliti dalam bentuk narasi.

G. Sistematika Pembahasan

Sistem pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab, dimana dalam setiap bab berisi sub pembahasan. Hal ini dilakukan agar mempermudah dalam pembahasan terkait dengan masalah yang akan diangkat. Adapun rincian dari pembahasannya adalah sebagai berikut:

Bab Pertama merupakan bab pendahuluan yang terdiri atas yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, dan sistematika pembahasan sebagai gambaran umum tentang isi penelitian ini.

Bab Kedua berisi tentang bab tinjauan umum yang meliputi pengertian pekerja dan pekerja perempuan, ciri pekerja, jenis pekerja dan dasar hukum perlindungan pekerja perempuan.

Bab Ketiga berisi tentang gambaran umum objek penelitian berisi gambaran umum wilayah Kota Langsa, Profil PT. BPRS Serambi Mekah, Profil Kedai Kopi Langsa.

Bab Keempat merupakan intisari pembahasan dan berisi analisis terhadap judul skripsi yang diangkat yaitu mengenai “Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan di Aceh Menurut Hukum Ketenagakerjaan”.

Bab Kelima berisi penutup yang memuat kesimpulan dan saran.

Kesimpulan merupakan jawaban atas rumusan masalah yang ada, sedangkan saran merupakan tanggapan hasil penelitian yang bisa menjadi masukan, serta dilengkapi daftar kepustakaan dan lampiran-lampiran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di sektor formal (BPRS Serambi Mekkah Langsa) dan sektor informal (Kedai Kopi Liqa), dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada PT. BPRS Serambi Mekah, pelaksanaan hak-hak normatif pekerja perempuan seperti cuti haid, cuti melahirkan, perlindungan dari diskriminasi gender, jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) telah dijalankan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini didukung oleh adanya SOP internal yang mengacu langsung pada Undang-Undang Ketenagakerjaan serta kesadaran kelembagaan dalam menerapkan prinsip kesetaraan gender di tempat kerja. Namun demikian, masih terdapat kekurangan, yakni belum tersedianya fasilitas pendukung seperti tempat penyimpanan ASI, yang penting bagi pekerja perempuan menyusui. Sementara itu, di Kedai Kopi Liqa sebagai representasi sektor informal, perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan belum terlaksana secara maksimal. Hubungan kerja dilakukan tanpa perjanjian kerja tertulis, dan pelaksanaan hak normatif hanya didasarkan pada kesepakatan lisan antara pemilik usaha dan pekerja. Meskipun terdapat fleksibilitas dalam hal jam kerja, cuti, dan pembagian shift, namun tidak adanya regulasi tertulis berpotensi menimbulkan kerentanan terhadap pemenuhan hak-hak

pekerja.

2. Pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di PT. BPRS Serambi Mekah masih menghadapi sejumlah hambatan. Pertama, fasilitas pendukung yang spesifik untuk kebutuhan perempuan, seperti ruang laktasi dan sarana pendukung lainnya, belum tersedia secara memadai. Kondisi ini menghambat kenyamanan dan kesejahteraan pekerja perempuan terutama yang sedang menjalani masa menyusui. Kedua, pemahaman terhadap regulasi ketenagakerjaan belum merata di seluruh bagian organisasi. Meskipun aturan seperti UU No. 13 Tahun 2003 telah dijadikan pedoman, implementasinya terkadang tidak konsisten karena kurangnya pemahaman yang komprehensif oleh seluruh staf dan manajemen. Ketiga, pengawasan dari pemerintah, khususnya Dinas Ketenagakerjaan, masih terbatas. Jumlah pengawas yang minim menyebabkan pengawasan pelaksanaan perlindungan hukum di institusi formal ini kurang optimal, sehingga potensi pelanggaran terhadap hak pekerja perempuan sulit terdeteksi dan ditindaklanjuti secara efektif. Pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di sektor informal seperti Kedai Kopi Liqa menghadapi berbagai kendala yang cukup kompleks. Pertama, tidak adanya perjanjian kerja tertulis menyebabkan hak-hak normatif pekerja tidak memiliki jaminan hukum yang jelas. Hubungan kerja yang bersifat lisan ini menimbulkan ketidakpastian status dan perlindungan bagi pekerja perempuan. Kedua, kesadaran hukum di kalangan pengusaha maupun pekerja masih sangat

rendah. Banyak pihak belum memahami atau bahkan tidak mengetahui isi dan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku, khususnya mengenai perlindungan hak-hak pekerja perempuan. Ketiga, sosialisasi dan pembinaan dari pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan masih minim. Kurangnya edukasi dan penyuluhan membuat pelaku usaha di sektor informal belum mendapatkan informasi memadai tentang kewajiban dan hak dalam hubungan kerja, sehingga perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan menjadi tidak optimal.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat sejumlah hal yang dapat menjadi perhatian bersama untuk mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih adil dan manusiawi, khususnya dalam hal perlindungan terhadap pekerja perempuan. Pemerintah daerah, melalui instansi yang berwenang, diharapkan dapat terus mengupayakan peningkatan pemahaman hukum ketenagakerjaan kepada seluruh pelaku usaha, termasuk sektor informal, melalui pendekatan yang partisipatif dan edukatif. Hal ini bertujuan agar peraturan yang telah ditetapkan dapat lebih mudah dipahami dan diimplementasikan dalam praktik kerja sehari-hari.

Selain itu, pelaku usaha diharapkan dapat mempertimbangkan penerapan prinsip-prinsip kerja yang selaras dengan ketentuan perundang-undangan secara bertahap, sesuai dengan kapasitas dan kondisi masing-masing. Upaya ini tidak hanya mendukung pemenuhan hak pekerja, tetapi juga dapat memperkuat hubungan kerja yang sehat dan produktif. Pekerja perempuan juga

diharapkan dapat meningkatkan kesadaran terhadap hak-hak normatif yang melekat pada dirinya, serta membangun komunikasi yang terbuka dan konstruktif dengan pihak pemberi kerja. Dengan begitu, tercipta hubungan kerja yang dilandasi oleh saling pengertian, rasa saling menghargai, dan kepercayaan.

Seluruh saran ini dimaksudkan sebagai langkah untuk mendorong peningkatan kualitas hubungan industrial secara berkelanjutan, tanpa bermaksud menghakimi atau menyalahkan pihak mana pun, melainkan sebagai kontribusi akademik dalam mendukung perwujudan perlindungan ketenagakerjaan yang inklusif dan berkeadilan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

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

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah ASI

Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan Qanun Aceh Nomor 1 Tahun 2024 tentang Ketenagakerjaan

B. Buku

Amin, Ma'ruf SNA. *Buku Ajar Hukum Perjanjian*. Malang: UB Press, 2020

Bungin, B. *Analisis Data Penelitian Kualitatif: Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo, 2008

Fajar, Mukti, Achmad Y. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010

Hadjon, Phillipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000

Nasional-MUI, Dewan Syariah. *Pedoman Pengawasan Syariah BPRS*. Jakarta: DSN- MUI, 2023

Priyono, Edy. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2021 Sarnawa, Bagus. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah, 2010

Soeryasumantri, Jujun. S. *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Sinar Harapan, 2018

Sulistyowati, Irianto. *Perempuan dan Hukum: Menuju Hukum yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*. Jakarta: Obor Indonesia, 2006

Tadjoedin, Z. *Qanun dan Perlindungan Perempuan di Aceh*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press, 2018

Wulandari, S. *Perempuan dan Pembangunan: Studi Gender dan Budaya di Aceh* Banda Aceh: UIN Ar-Raniry Press, 2019

C. Artikel

Dewi RS. Perempuan dalam Dunia Kerja: Kajian Sosial Budaya di Indonesia. *LP3M Universitas Indonesia*, 2020.

Felisita H. Membangun kesadaran dan ketaatan hukum masyarakat di Desa Loa Janan Ulu Kalimantan Timur. *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, Vol.3, No.4, (2023)

Mutia S. Implementasi Qanun Ketenagakerjaan dalam Melindungi Pekerja Perempuan di Banda Aceh. *Jurnal Syariah dan Hukum*, Vol.4, No.1, (2022)

Nasution R. Peran Negara dalam Perlindungan Pekerja Perempuan di Sektor Informal. *Jurnal Sosial dan Hukum*, Vol.7, No.2, (2021)

Sari D. Hak-Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, Vol.12, No.1, (2020)

Sari RW, Prabowo H. Analisis Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Sektor Informal. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, Vol.4, No.1, (2022)

Wahyuni S. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan dalam Perspektif Keadilan Sosial. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol.48, No.2, (2018)

Widiastuti. Keadilan Gender dalam Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan: Analisis Normatif. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol.50, No.1, (2020)

D. Skripsi

Aini N. *Analisis Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif Indonesia*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar- Raniry, (2021)

Fitriani. *Implementasi Qanun Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Pekerja Perempuan di Aceh*, Skripsi, Universitas Syiah Kuala, (2022)

Nurliana. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan Menurut Qanun Aceh Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Banda Aceh)*, Skripsi, Universitas Malikussaleh, (2021)

E. Data Elektronik

Badan Pusat Statistik. “Keadaan Angkatan Kerja Indonesia Agustus 2023” diakses pada 25 Mei 2025, <https://www.bps.go.id>.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. “Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah ASI”. <https://peraturan.go.id/id/permenkes-no-15-tahun-2013>, akses 25 Mei 2025

BPS Kota Langsa. *Kota Langsa Dalam Angka 2025*, diakses pada tanggal 24 Mei 2025, <https://langsakota.bps.go.id/id>.

BPRS Kota Langsa. *Laporan Kinerja Tahunan 2024*, diakses pada tanggal 24 Mei 2025, <https://langsakota.bps.go.id/id>.

BPRS Kota Langsa. *Profil Perusahaan dan Struktur Organisasi 2023*, diakses pada tanggal 25 Mei 2025, <https://bprssm.wordpress.com/2022/02/14/sejarah/>.

Badan Pusat Statistik Aceh. *Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kota Langsa, 2020*, diakses pada tanggal 24 Mei 2025, <https://langsakota.bps.go.id/>.

Badan Pusat Statistik Provinsi Aceh, *Profil Sosial Budaya Aceh*, diakses pada tanggal 24 Mei 2025 <https://aceh.bps.go.id/>.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Langsa, *Laporan Statistik Pendidikan 2023*, diakses pada tanggal 24 Mei 2025 <https://disdikbud.langsakota.go.id/>.

ILO. *Glossary of Statistical Terms – Workers*. 2023.

ILO. *Informal Economy in Indonesia: Challenges and Opportunities*. Geneva; 2022.

ILOSTAT. *Labour Force Statistics: Concepts and Definitions*. 2023.

Komnas Perempuan. *Catatan Tahunan Kekerasan Terhadap Perempuan*, Jakarta; 2023.

Komnas Perempuan. *Laporan Tahunan Kekerasan Terhadap Perempuan di Indonesia*. Jakarta; 2022.

Yayasan Rumah Kita Bersama. *Kajian Perlindungan Hukum Pekerja Informal di Aceh*. Jakarta; 2021.

F. Lain-lain

Wawancara dengan Maghfirah, tenaga kerja perempuan PT. BPRS Serambi Mekah.

Wawancara dengan Rifky, pemilik Kedai Kopi Liqa.

Wawancara dengan Rere, tenaga kerja Kedai Kopi Liqa.

