



SKRIPSI

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA
PEREMPUAN
(STUDI PT. NUSA RAYA MEDIKA DI KOTA MATARAM)**

Oleh :

**AYU PUTRI RAMADANI
2019F1A017**

Program Studi Ilmu Hukum

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
MATARAM**

2023

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

SKRIPSI

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA
PEREMPUAN (STUDI PT. NUSA RAYA MEDIKA DI KOTA
MATARAM)**

Oleh :

AYU PUTRI RAMADANI
NIM. 2019F1A017

Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Hilman Svahrial Haq, SH., LLM
NIDN : 0822098301

Pembimbing II



Edi Yanto, SH., MH
NIDN : 0809058503

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DISEMINARKAN DAN DIUJI OLEH TIM PENGUJI

PADA, *26 Juni*2023

Oleh

DEWAN PENGUJI

KETUA

Dr. Aesthetica Fiorini Mantika, SH.,MH
NIDN. 0826018404

(.....)

ANGGOTA I

Assoc. Prof. Dr. Hilman Syahrial Haq, S.H.,L.L.M
NIDN. 0822098301

(.....)

ANGGOTA II

Edi YantoSH.,MH
NIDN.0809058503

(.....)

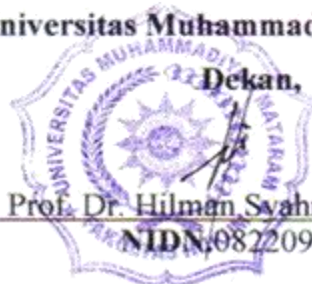
MENGETAHUI

Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Mataram

Dekan,

Assoc. Prof. Dr. Hilman Syahrial Haq, S.H.,L.L.M
NIDN.0822098301



HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi yang berjudul :

“Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan Studi PT. Nusa Raya Medika di Kota Mataram” ini. Merupakan hasil karya tulis asli yang saya ajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan skripsi tersebut telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

3. Jika di kemudian hari terbukti bahwa karya saya tersebut bukan hasil karya tulis asli saya atau hasil jiplakan dari orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

Mataram, Juli 2023

Yang membuat pernyataan



Ayu Putri Ramadani
NIM. 2019F1A017



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Putri Ramadani
NIM : 2019F1A017
Tempat/Tgl Lahir : Dompu, 25 Desember 2000
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
No. Hp : 087854631967
Email : Pramadani99@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis* saya yang berjudul :

Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan
(Studi PT. Nusa Raya Medika)

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milik orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya **bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 20 Juli 2023

Penulis



Ayu Putri Ramadani
NIM. 2019F1A017

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

*pilih salah satu yang sesuai



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Putri Ramadani
NIM : 2019F1A017
Tempat/Tgl Lahir : Dompus, 25 Desember 2000
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
No. Hp/Email : 087854631967
Jenis Penelitian : Skripsi KTI Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Tinjauan Yuridis Terhadap perlindungan Tenaga Kerja perempuan
(Studi PT-Nusa Raya Medika)

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 20 Juli 2023
Penulis



Ayu Putri Ramadani
NIM. 2019F1A017

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

Motto

“Kerjakanlah urusan duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya. Dan laksanakanlah urusan akhiratmu seakan-akan kamu mati besok.”

HR. Ibnu Asakir



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan (Studi PT. Nusa Raya Medika Di Kota Mataram).** Shalawat serta salam tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun umat manusia dari zaman kebodohan, menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Sehingga kita dapat merasakan kenikmatan dan kemudahan saat ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan semua pihak, melalui kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak, Drs. Abdul Wahab, MA. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram atas kesempatan, waktu, dan izin yang diberikan untuk menempuh studi pada Program Studi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hilman Syahrial Haq, S.H.,L.L.M Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram selaku Dosen Pembimbing 1
3. Bapak Edi Yanto, S.H.,M.H. Ketua Program Studi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram selaku dosen Pembimbing 2 .
4. Seluruh Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram
5. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram

6. Kepada keluarga ku tercinta terutama Kakek Usman dan Nenek Rohani serta Bapak Syafruddin dan Ibu saya Ani Herna Ningsih yang selalu memberikan kasih sayang, do'a, nasehat dan dukungan yang tiada hentinya diberikan kepada saya .
7. Kepada segenap keluarga yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.
8. Untuk teman-teman seperjuangan Fakultas Hukum 2019 yang begitu luar biasa memberikan begitu banyak pengalaman berarti selama masa perkuliahan.
9. Untuk sahabat-sahabat, Ani Jumra dan Baiq Pratiwi. Terima kasih telah menjadi sahabat terbaik bagi saya dan selalu memberikan doa, dukungan, dan motivasi sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Serta masih banyak lagi pihak-pihak yang sangat berpengaruh dalam proses penyelesaian skripsi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Dengan segala rasa hormat saya ucapkan terima kasih.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, saran serta kritik yang membangun sangat diharapkan dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Mataram, Juli 2023

Penyusun

Ayu Putri Ramadani
NIM.2019F1A017

ABSTRAK

Dalam upaya untuk melindungi tenaga kerja diperlukannya aturan terkait hubungan ketenagakerjaan yang harus dipahami dan dilaksanakan hak serta kewajibannya oleh kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja). Untuk melindungi hak-hak pekerja terutama pekerja perempuan, pemerintah telah memberikan jaminan hukum berupa dibentuknya aturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan salah satunya terkait hak-hak pekerja perempuan. Namun, dalam praktiknya masih saja ada perusahaan yang belum memenuhi secara menyeluruh maupun sebagian hak-hak yang sebagaimana seharusnya diterima oleh pekerja perempuan.

Tujuan dari penelitian ini untuk mendapatkan gambaran terkait pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan serta untuk mengetahui faktor penghambat terlaksananya perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan pada PT. Nusa Raya Medika di Kota Mataram. Jenis atau metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah normatif empiris, dimana metode ini menggunakan pendekatan Perundang-Undangan dan pendekatan sosiologis yang menggunakan sumber bahan hukum primer yang diperoleh dari data lapangan berupa wawancara dan data sekunder yang diperoleh dari data studi pustaka.

Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan telah berjalan cukup baik pada PT. Nusa Raya Medika dan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Adapun hak pekerja perempuan yang sudah terlaksana antara lain, hak cuti hamil dan melahirkan, cuti keguguran, hak mendapatkan biaya persalinan, larangan PHK terhadap tenaga kerja perempuan yang melahirkan, menyusui, hamil, dan keguguran. Adapun yang belum terpenuhi adalah hak cuti haid, dan hak menyusui. Kemudian faktor penghambat dari tidak terlaksananya hak perlindungan tenaga kerja perempuan pada PT. Nusa Raya Medika yaitu kurangnya pengetahuan pekerja/pengusaha terkait hak-hak perlindungan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Perempuan

ABSTRACT

In an effort to protect workers, regulations related to employment relations need to be understood and implemented in terms of rights and obligations by both parties (employers and employees). To protect the rights of workers, especially female workers, the government has provided legal guarantees in the form of regulations under Law Number 13 of 2003 concerning Employment, particularly regarding the rights of female workers. However, in practice, there are still companies that have not fully complied with the rights that should be received by female workers. The aim of this research is to obtain an overview of the implementation of protection for female workers and to identify the inhibiting factors in implementing protection for female workers at PT. Nusa Raya Medika in Mataram City. The research methodology used in this thesis is normative-empirical, which combines a legislative approach and a sociological approach, utilizing primary legal sources obtained from field data in the form of interviews, as well as secondary data obtained from literature studies. The results of the research indicate that the fulfillment of rights for female workers has been fairly good at PT. Nusa Raya Medika and is in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Employment and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. The implemented rights for female workers include maternity leave, miscarriage leave, access to childbirth expenses, prohibition of termination against female workers during pregnancy, breastfeeding, and miscarriage. However, the rights that have not been fulfilled are menstrual leave and breastfeeding rights. The inhibiting factor in the implementation of protection for female workers at PT. Nusa Raya Medika is the lack of knowledge among workers employers regarding the protective rights regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Employment.

Keywords: Legal Protection, Workers, Women

MENGESAHKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA
MATARAM

KEPALA
UPT P3B
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

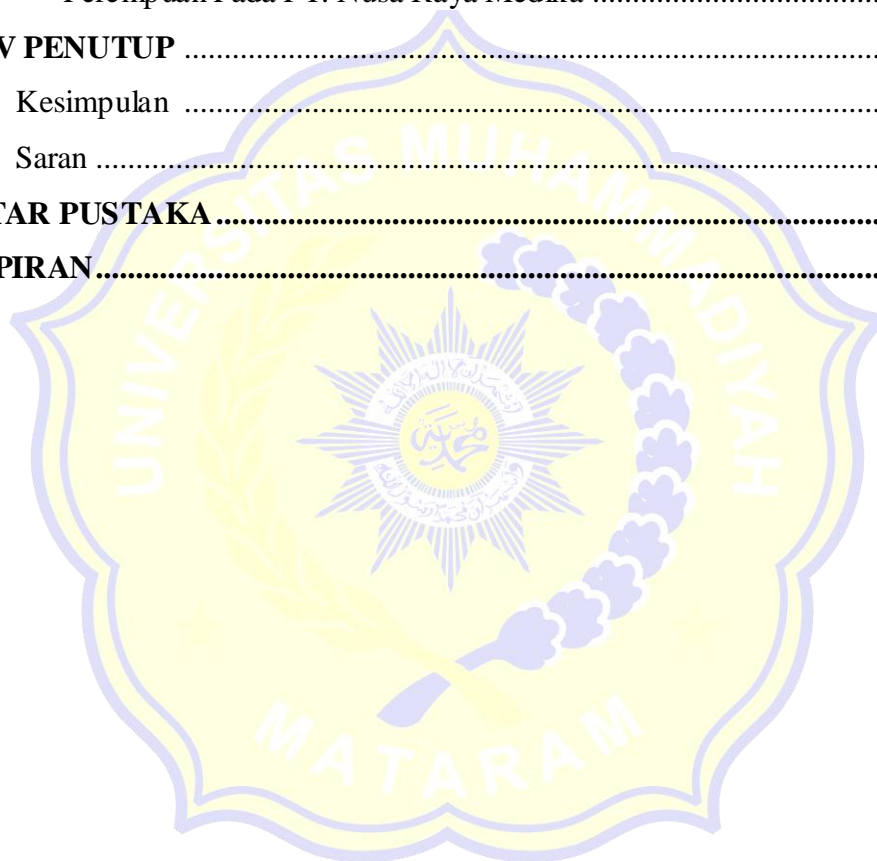


Humaira, M.Pd
P3B
NIDN: 0803048601

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
HALAMAN KEASLIAN KARYA TULIS	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	v
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Orisinalitas Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum.....	12
1. Pengertian Perlindungan Hukum	12
2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum.....	13
B. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan	14
1. Pengertian Ketenagakerjaan.....	14
2. Pengertian Pekerja dan Pengusaha.....	16
3. Hak dan Kewajiban Antara Pekerja dan Pengusaha	18
4. Hubungan Kerja	22
5. Berakhirnya Perjanjian Kerja.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Pendekatan Penelitian	30

C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum dan Data	31
D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum dan Data	32
E. Analisis Bahan Hukum dan Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Profil Perusahaan	34
B. Pelaksanaan Perlindungan Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan	36
C. Faktor Penghambat Dalam Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan Pada PT. Nusa Raya Medika	56
BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	65



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang menganut sistem konstitusional, dimana semua hal memiliki landasan atau aturan yang diatur oleh negara dan harus ditaati oleh masyarakatnya. Salah satu kewajiban konstitusional dari suatu negara/pemerintah adalah menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya, karena bekerja merupakan bagian dari hak asasi warga negara. Sebelumnya pemerintah telah menetapkan UU No. 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”. Sedangkan, dalam Pasal 71 mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam Undang-Undang, maupun hukum internasional.¹

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.²

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Edisi Revisi)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, Hlm 13

² Siswanto Sastrohadwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta,

Pada dasarnya aturan tentang perlindungan terhadap tenaga kerja diperlukan agar para pekerja/buruh dapat diperlakukan dengan adil dan dilindungi sesuai hukum yang berlaku. Dalam upaya untuk melindungi tenaga kerja diperlukannya aturan terkait hubungan ketenagakerjaan yang harus dipahami dan dilaksanakan hak serta kewajibannya oleh kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja). Untuk melindungi para pekerjanya, pemerintah telah memberikan jaminan hukum berupa dibentuknya aturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk dasar dari perlindungan negara Indonesia sebagai negara hukum. Undang-Undang Ketenagakerjaan ini menjadi pokok dasar dalam melindungi hak-hak dasar tenaga kerja Indonesia baik laki-laki maupun perempuan.

Pasal 1 Angka (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam Pasal 1 Angka (15) Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.³

Hak adalah semua yang harus diperoleh oleh setiap orang yang ada sejak lahir, bahkan sejak dalam kandungan. Dalam hal ini setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji memiliki hak seorang pekerja. Karena pekerjaan dilakukan atas nama pemberi kerja, pekerja harus mendapat jaminan

2003, Hlm 3

³ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi) Cetakan II*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, Hlm 7

perlindungan terhadap tindakan sewenang-wenang oleh orang yang membayar gajinya. Hak-hak karyawan ini juga berlaku ketika karyawan tersebut bekerja untuk perusahaan atau tujuan tertentu. Contoh umum adalah: hak atas gaji, hak atas cuti tahunan yang dapat diambil menurut peraturan yang berlaku, hak atas kesamaan di hadapan hukum, hak untuk beribadah menurut ajaran agamanya, hak untuk menyatakan pendapat, dan lain-lain. ⁴

Hak kerja ini hanya ada pada saat seseorang menjadi karyawan, hak ini hanya berlaku bagi mereka yang bekerja. Ketika seseorang berhenti menjadi karyawan, hak yang sebelumnya dimilikinya otomatis hilang. Kewajiban muncul ketika pekerja tersebut membuat perjanjian yang mengandung hak dan kewajiban, jika hak itu menjadi keharusan yang diperoleh, begitupun kewajiban adalah keharusan yang wajib dan harus dipatuhi tanpa kecuali.

Dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 28D Ayat (2) dan Pasal 28E Ayat (1), pada intinya berbunyi setiap orang berhak untuk memilih pekerjaan dan bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁵ Artinya, pekerja perempuan juga memiliki hak yang sama dengan laki-laki dalam hal perlakuan yang adil. UUD tersebut adalah peraturan yang melindungi hak-hak pekerja secara umum. Ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan bagi pekerja perempuan terdapat dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, yaitu antara lain :

⁴ <https://www.academia.edu/5014044/> Hak Dan Kewajiban Pekerja, Diakses pada tanggal 14 November 2022

⁵ mkri.id, Berita Konsep Perlindungan Pekerja Dalam Konstitusi, Diakses pada tanggal 20 November 2022

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
(Undang-Undang Ketenagakerjaan)
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
(UU HAM)
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor
Kep.224/Men/2003

Adapun peran pemerintah yang harusnya dilakukan dalam pengawasan hak-hak tenaga kerja perempuan pada perusahaan sebagai berikut :⁶

- 1) Regulasi
Menurut Adil Najam dalam jurnal “Implementasi Kebijakan, sari mela 2019) Isi kebijakan dapat dikenali dari kejelasan isi, isi kebijakan mudah dipahami dan dilaksanakan oleh pelaksana, isi kebijakan dapat menemukan alasan, jawaban, menawarkan solusi, dan tentu saja, akhirnya mengatasi masalah yang muncul di tengah-tengah masyarakat, kebijakan yang dirancang dapat merencanakan dan fokus pada pemecahan masalah, sehingga dapat membawa perubahan yang lebih baik. Beberapa regulasi tentang ketenagakerjaan salah satunya yaitu UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kebijakan ini juga dapat menjadi pedoman bagi pemerintah dalam pengawasan keselamatan tenaga kerja dan memberikan solusi untuk mengatasi permasalahan yang timbul. Dari sini dapat disimpulkan bahwa regulasi merupakan salah satu faktor pendukung pemerintah dalam pelaksanaannya untuk menjamin terwujudnya hak-hak tenaga kerja perempuan dan terlaksananya undang-undang ketenagakerjaan.
- 2) Metode
Secara garis besar, pemerintah menggunakan tiga metode atau tahapan penegakan hukum, yang pertama adalah metode preventif educative atau upaya pembinaan, artinya perusahaan atau badan industri memiliki prioritas untuk berkembang di mana ada pengetahuan tentang informasi dan peraturan ketenagakerjaan. Metode kedua, yaitu metode refresif nonyustisial, merupakan hasil pemeriksaan perusahaan berupa teguran tertulis atau nota pemeriksaan. Nota pemeriksaan meliputi apa yang dilanggar dan apa yang harus dipatuhi perusahaan, apa sanksinya, dan berapa lama perusahaan harus mematuhi. Metode ketiga adalah penindakan hukum sebagai syarat jika perusahaan tidak memenuhi nota

⁶ Mela Sari Dan M. Awaluddin, *Peran Pemerintah Dalam Pengawasan Hak Tenaga Kerja Wanita Pada Perusahaan Di Kabupaten Bungo Provinsi Jambi*, Journal of Government and Politics (JGOP) Vol. 2 No. 2, 2020. Diakses pada 5 Juli 2023

pemeriksaan. Tindakan ketiga ini dilakukan sebagai bagian dari penyelidikan awal. Berita Acara Pemeriksaan (BAP) dibuat oleh penyidik pegawai negeri sipil ketenagakerjaan bekerja sama dengan kepolisian negara. Setelah penyelidikan selesai, barulah dibawa ke pengadilan.

3) Kapasitas

Kapasitas pengawasan atau kapasitas negara harus mampu membawa perubahan sebagaimana yang diharapkan, sehingga mereka yang memiliki kapasitas di bidangnya sendiri dapat mempengaruhi secara positif keberhasilan pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan hak-hak pekerja perempuan di perusahaan dapat ikut berpartisipasi.

Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita tertuang didalam beberapa Pasal pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, misalnya pada Pasal 81 dan Pasal 82 yang mengatakan:

1. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid;
2. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama.

Menurut Pasal 82 Ayat (1) dan (2):

1. 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;
2. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan perlu mengetahui cara membagi atau mencari jenis pekerjaan tertentu untuk mereka.

Perusahaan harus mempertimbangkan hal ini dengan bijak, mengingat fakta bahwa wanita mempunyai sifat sebagai berikut:

1. Wanita biasanya bertenaga lemah, halus tetapi tekun;
2. Norma susila harus diutamakan agar pekerja tidak terpengaruh dengan perbuatan negatif pekerja lawan jenis, terutama saat bekerja pada malam hari;
3. Karyawan cenderung melakukan pekerjaan halus sesuai dengan

- karakter dan tenaganya;
4. Tenaga kerja ada yang masih gadis, ada yang sudah menikah atau berkeluarga yang tentunya juga memiliki tanggungan rumah tangga.

Wanita di bawah 18 (delapan belas) tahun tidak diperbolehkan bekerja antara pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00. Selain itu, pengusaha tidak diperbolehkan untuk mempekerjakan pekerja hamil yang menurut penilaian dokter, menimbulkan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan rahim dan diri mereka sendiri jika mereka bekerja antara pukul 23:00 sampai dengan pukul 7:00 pagi.⁷

Namun dalam praktiknya, masih ada perusahaan yang tidak sepenuhnya atau sebagian memenuhi hak-hak pekerja perempuan. Permasalahannya mungkin para pekerja wanita sering mengalami stress di lingkungan kerja, seperti misalnya jam kerja yang panjang, perjalanan yang jauh dan beban kerja.

Adapun beberapa hak pekerja wanita yang belum terpenuhi seluruh atau sebagian secara umum yaitu seperti perusahaan tidak memberikan cuti haid, tidak adanya ruangan atau fasilitas mengasahi untuk, perusahaan hanya memberikan hak cuti keguguran paling lama 2 minggu, dan lain-lain. Masalah yang diuraikan diatas juga terjadi di Kota Mataram sesuai fakta prasarvei yang ditemukan oleh peneliti. Prasarvei dilakukan wawancara terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja pada perusahaan PT. Nusa Raya Medika. Hasil wawancara memberikan beberapa fakta bahwa penerepan perlindungan hak

⁷ Mulyani Djakaria, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita untuk Memperoleh Hak - Hak Pekerja DiKaitkan dengan Kesehatan Reproduksi*, Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol. 3, No. 1, 2008, hlm. 18.

tenaga kerja wanita belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian singkat latar belakang di atas, dengan memperhatikan uraian hal-hal tersebut penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut terkait “Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan (Studi PT. Nusa Raya Medika).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti mengajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan pada PT. Nusa Raya Medika?
2. Apasajakah faktor yang menjadi penghambat dalam perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan pada PT. Nusa Raya Medika?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan pada PT. Nusa Raya Medika
 - b. Untuk mengetahui faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan pada PT Nusa Raya Medika

2. Adapun manfaat dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan informasi terkait perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan khususnya pada PT. Nusa Raya Medika

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pengusaha dan tenaga kerja terkait pentingnya memberikan perlindungan kepada tenaga kerja perempuan.

c. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini dijadikan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) Ilmu Hukum di Universitas Muhammadiyah Mataram.

D. Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan penelusuran kepustakaan yang peneliti lakukan terhadap 3 penelitian terdahulu, dapat peneliti paparkan ke dalam tabel berikut ini:

No.	Judul Penelitian
1	PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA WANITA YANG BEKERJA LEBIH DARI 8 (DELAPAN) JAM 1 (SATU) HARI BERDASARKAN STUDI PADA MATAHARI STORE, INDOMARET, DAN ALFAMART DI KOTA PALEMBANG Ainayah Fadilah 2019 ⁸
	Tujuan Penelitian
	1. Guna mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum pada Matahari Store Internasional Plaza (IP) Mall, Indomaret, dan Alfamart Kota Palembang terhadap pekerja wanita yang bekerja lebih dari 8 (delapan) jam 1 (satu) hari. 2. Guna mengetahui apakah perlindungan hukum yang diberikan oleh

⁸ <http://repository.uinjambi.ac.id/>. Diakses pada tanggal 12 Desember 2022

	<p>Matahari Store Internasional Plaza (IP) Mall, Indomaret, dan Alfamart Kota Palembang telah berdasarkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p>
	<p style="text-align: center;">Hasil Penelitian</p> <p>Pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja wanita telah berjalan cukup baik dan ketiganya telah berdasarkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelanggaran terhadap hak-hak buruh perempuan antara lain penyediaan makanan dan minuman bergizi, jasa transportasi bagi buruh dan penyelesaian pemisahan kamar mandi/toilet bagi buruh perempuan dan laki-laki di Alfamart dan Indomart.</p>
	<p style="text-align: center;">Persamaan</p> <p>Untuk persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yaitu perlindungan Undang-Undang yang di gunakan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</p>
	<p style="text-align: center;">Perbedaan</p> <p>Pembahasan Ainayah berfokus pada perbandingan hak-hak pekerja perempuan yang bekerja lebih dari 8 jam dalam 1 hari pada 3 tempat, sedangkan peneliti sekarang berfokus membahas perlindungan apa saja yang belum terlaksana pada perusahaan yang bekerja kurang dari 8 jam dalam 1 hari.</p>
2	<p style="text-align: center;">Judul Penelitian</p> <p style="text-align: center;">PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM Miftahul Rohmah Tahun 2019⁹</p>
	<p style="text-align: center;">Tujuan Penelitian</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 2. Untuk mengetahui bagaimana pandangan hukum Islam terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan yang bekerja malam hari. 3. Untuk mengetahui perbandingan hukum antara Undang-Undang dengan syari'at islam dalam konteks ketenagakerjaan perempuan.
	<p style="text-align: center;">Hasil Penelitian</p> <p>Hasil penelitian yang di peroleh Perlindungan hukum tenaga kerja di dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa apabila pekerja/buruh perempuan yang dimaksud dalam ayat tersebut di perkerjakan antara pukul 23.00 s.d 07.00 maka yang bertanggung jawab adalah pengusaha. Melihat dari ketentuan tersebut, jelaslah setiap pekerja/tenaga kerja perempuan berhak mendapatkan perlindungan hukum. Salah satu aspek</p>

⁹ <http://repository.iainpalopo.ac.id/>. Diakses pada tanggal 12 Desember 2022

	<p>perlindungan hukum bagi pekerja dalam bentuk: 1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, 2. Perlindungan sosial, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi, 3. Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Dalam pandangan hukum Islam perlindungan tenaga kerja perempuan dapat dilihat dari dua aspek. Pertama, segi hukum Islam (Allah dan Rasul-Nya), bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia yang bersifat primer, sekunder, dan tersier yang secara akumulatif memberikan proteksi terhadap lima aspek, yaitu; penjagaan agama, terjaminnya perlindungan hak hidup, terjaminnya hak atas pengembangan akal dan pemikiran, terjaminnya perlindungan hak atas kepemilikan harta benda, dan yang terakhir adalah terjaminnya hak atas pengembangan jenis dan keturunan.</p>
	Persamaan
	<p>Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama meneliti aspek-aspek perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p>
	Perbedaan
	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pandangan dan perbandingan hukum antara Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dengan Hukum Islam terkait perlindungan tenaga kerja perempuan pada malam hari.</p>
3	Judul Penelitian
	<p>PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN ATAS HAK CUTI HAID DAN MENYUSUI MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PT.BANTOEL MALANG) Syahril Izha Ferri Buldan Firnanda Tahun 2021¹⁰</p>
	Tujuan Penelitian
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan tentang hak cuti haid dan menyusui di PT. Bantoel Malang menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 2. Untuk mengetahui kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui di PT. Bantoel Malang.
	Hasil Penelitian
	<p>Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan atas hak Cuti Haid dan Menyusui di PT Bantoel malang, masih belum sepenuhnya terlaksana sesuai ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena hanya memberikan fasilitas</p>

¹⁰ <https://repository.uir.ac.id/>. Diakses pada tanggal 12 Desember 2022

<p>kesehatan serta ketentuan untuk menyerahkan blanko hasil pemeriksaan bagi pekerja, dan terdapat ketentuan satu hari yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada pekerja perempuan untuk melaksanakan Cuti Haid dan ketentuan tersebut bisa di perpanjang dengan persyaratan seperti di awal, akan tetapi perusahaan tidak akan gampang memberikan ijin di hari kedua. Hal demikian berbanding terbalik pada ketentuan yang terdapat dalam pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mewajibkan perusahaan untuk memberikan cuti haid dihari pertama dan hari kedua. Sedangkan untuk pelaksanaan menyusui yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja perempuan sudah sesuai sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Akan tetapi dalam memberikan kesempatan pekerja perempuan untuk menyusui anaknya, PT Bantoel belum sepenuhnya memberikan tempat yang nyaman dan layak bagi pekerja perempuan.</p>
<p>Persamaan</p>
<p>Pembahasan tentang perlindungan cuti haid dan menyusui yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga dibahas dalam penelitian sekarang</p>
<p>Perbedaan</p>
<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan dan kendala perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui di PT Bantoel Malang.</p>



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Pengertian terminologi hukum Indonesia menurut KBBI meliputi aturan atau kebiasaan yang mengikat secara resmi yang ditetapkan oleh penguasa atau pemerintah, undang-undang, peraturan, dll. untuk mengatur kehidupan masyarakat, norma atau aturan yang berkaitan dengan peristiwa alam tertentu, keputusan atau pengamatan atau pertimbangan yang telah dikeluarkan oleh hakim di pengadilan.¹¹

Dengan kata lain, perlindungan hukum menggambarkan fungsi hukum, yaitu konsep bahwa hukum dapat memberikan keadilan, ketertiban, keamanan, kemanfaatan, dan ketentraman. Kutipan dari beberapa ahli penegakan hukum adalah sebagai berikut:¹²

- 1) Menurut Philipus M. Hadjon Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Pemerintah memiliki dua kekuatan dan satu kekuatan ekonomi. Mengenai kekuasaan pemerintah, terdapat persoalan perlindungan hukum rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (penguasa). Mengenai kekuatan ekonomi, persoalan perlindungan hukum adalah tentang melindungi yang lemah (ekonomi) terhadap yang kuat (ekonomi), misalnya melindungi pekerja terhadap pengusaha.
- 2) Menurut Muchsin, Perlindungan hukum adalah kegiatan melindungi individu dengan cara menyelaraskan nilai-nilai atau aturan-aturan yang terkandung dalam sikap dan tindakan untuk menciptakan ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat di antara sesama manusia.

¹¹ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kedua*, Balai Pustaka, Jakarta, 2012, Hlm 595.

¹² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm 10.

Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia, landasan berpijaknya adalah Pancasila sebagai dasar ideologi dan dasar falsafah negara. Pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia dikatakan bersumber pada Pancasila, karena pengakuan dan perlindungan terhadapnya secara intrinsik melekat pada Pancasila. Selain bersumber pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum juga bersumber pada prinsip negara hukum. Menurut Philipus M Hadjon, yang mengemukakan prinsip negara hukum Pancasila adalah sebagai berikut :¹³

- a. Adanya hubungan hukum antara pemerintah dengan rakyat berdasarkan asas kerukunan.
- b. Hubungan fungsional yang proposional antara kekuasaan-kekuasaan Negara.
- c. Prinsip penyelesaian sengketa secara musyawarah dan peradilan merupakan sarana terakhir.
- d. Keseimbangan antara hak dan kewajiban.

2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum

Untuk memberikan dan menjalankan suatu perlindungan hukum, diperlukan suatu wadah atau tempat dalam implementasinya yang sering disebut sebagai sarana perlindungan hukum. Philipus M. Hajdon membagi sarana perlindungan hukum menjadi dua macam yang dapat dipahami, sebagai berikut:¹⁴

- a) Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan hukum dimana rakyat memiliki kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak)

¹³ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, Hlm 14.

¹⁴ Agus Antara Putra dan I Nyoman Putu Budiarta, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia*, Jurnal Interpretasi Hukum, Vol. 1, No. 2 – September 2020, Hlm 16

atau pendapatnya sebelum sesuatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitive. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh melalui peraturan perundang-undangan, yang mencakup dari berbagai segi ketenagakerjaan seperti perlindungan mengenai kesejahteraan, perlindungan kesehatan, perlindungan keselamatan kerja serta perlindungan hukum dalam berserikat. Dengan demikian perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya suatu sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan perlindungan hukum tersebut, pemerintah didorong untuk bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan.

- b) perlindungan hukum yang bersifat represif menyangkut hak pekerja dalam peraturan perundang-undangan melalui badan peradilan, baik peradilan umum maupun peradilan administrasi Negara untuk menjaga hak normatifnya jika ada perselisihan atau penyelewengan lainnya yang dilakukan pengusaha/pemberi kerja. Lebih lanjut perlindungan secara represif merupakan perlindungan yang dilaksanakan saat pekerja mengalami permasalahan baik intern pekerja maupun dengan pengusaha. Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

B. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1) Pengertian Ketenagakerjaan

Pengertian hukum ketenagakerjaan sebelumnya disebut dengan hukum perburuhan atau dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsrecht*. Berbagai ahli mengemukakan pendapat yang berbeda-beda tentang pengertian hukum perburuhan, namun pada dasarnya memiliki pengertian yang sama.¹⁵

Molenaar berpendapat bahwa hukum perburuhan yaitu bagian dari hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja, serta

¹⁵ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Prima, Medan, 2020, Hlm 11

antara pekerja dengan pengusaha. M. G. Levenbach merumuskan hukum ketenagakerjaan sebagai hak yang berhubungan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan dilaksanakan di bawah manajemen serta kondisi kehidupan yang berhubungan langsung dengan hubungan kerja yang bersangkutan.

Imam Soepomo percaya bahwa hukum ketenagakerjaan adalah seperangkat peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku untuk kasus-kasus di mana seseorang bekerja untuk orang lain dan dibayar untuk itu. Halim menjelaskan, undang-undang ketenagakerjaan merupakan peraturan yang mengatur hubungan industrial yang harus dipatuhi oleh semua pihak, baik pekerja/karyawan maupun pengusaha.

Mr. S. Mok berpendapat bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu. "Pada Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya memberikan batasan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja."

Dari berbagai pengertian hukum perburuhan/ketenagakerjaan di atas dapat disimpulkan bahwa hukum perburuhan/ketenagakerjaan yaitu suatu peraturan yang mengatur antara tenaga kerja/buruh dengan pemberi kerja di lapangan pekerjaan. Berikut beberapa unsur yang terdapat dalam

hukum ketenagakerjaan :¹⁶

1. Seperangkat peraturan tertulis dan tidak tertulis.
2. Pengaturan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja/majikan.
3. Ada orang yang bekerja di bawah orang lain dan dibayar untuk itu.
4. Pengaturan perlindungan pekerja/pegawai tentang sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan pekerja/pegawai, dll.

2) Pengertian Pekerja dan Pengusaha

a. Pengertian Pekerja

Pekerja adalah orang yang menerima gaji dan imbalan lain untuk pekerjaannya. Definisi ini terdiri dari dua unsur, yaitu orang yang bekerja dan menerima gaji atau imbalan lainnya.¹⁷

Hal tersebut berbeda dengan definisi dari tenaga kerja, dalam ketentuan Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, "Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".

Pekerja adalah bagian dari angkatan kerja, yaitu pekerja yang bekerja atas nama pemberi kerja dalam suatu hubungan kerja.¹⁸

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka (3) menyebutkan bahwa, "Pekerja/buruh adalah setiap orang

¹⁶ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Cetakan II)*, Literasi Nusantara, Malang, 2020, Hlm 33

¹⁷ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, Hlm 13.

¹⁸ *Ibid*, Hlm 14.

yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Jadi, pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja atas permintaan pemberi kerja dan menerima gaji atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja yaitu orang yang bekerja pada seseorang berdasarkan suatu kontrak tertentu untuk dibayar oleh pengusaha.

b. Pengertian Pengusaha

Dalam Pasal 1 Angka (5) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memaparkan definisi pengusaha yaitu:

1. Orang perseorangan, perusahaan atau badan hukum yang memimpin perusahaan yang menjadi miliknya;
2. Orang perseorangan, perusahaan atau badan hukum yang secara mandiri mengelola perusahaan yang bukan miliknya;
3. Orang perseorangan, perusahaan, atau badan hukum yang bertempat tinggal di Indonesia yang mewakili perusahaan-perusahaan tersebut dalam huruf a dan b serta berkantor pusat di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha UU No 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka (4) juga memberikan pengertian pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja. Pengaturan istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal.

Sedangkan pengertian perusahaan dalam Pasal 1 Angka (6)

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:¹⁹

- a. setiap bentuk badan yang berbadan hukum atau yang mempekerjakan pegawai dengan tujuan nirlaba atau nirlaba, dimiliki oleh orang perseorangan, korporasi atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik pemerintah, yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apapun;
- b. Usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan lain.

3) Hak dan Kewajiban Antara Pekerja dengan Pengusaha

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 kedudukan buruh sama dengan kedudukan majikan, tetapi kedudukan sosial ekonomi tidak sama. Kedudukan sosial ekonomi yang tidak sama tersebut menyebabkan pengusaha menjadi lebih dominan dalam menentukan isi kontrak, lebih mengutamakan kepentingan sendiri di atas kepentingan pekerja. Perlindungan buruh/pekerja meliputi: Kami menjamin terwujudnya hak dasar karyawan, kami menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan cara membimbing, mengganti atau meningkatnya pengakuan hak asasi manusia dan perlindungan fisik dan sosial-ekonomi dengan menggunakan standar yang berlaku.

Secara umum, banyak hak-hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, meskipun realisasinya sangat bergantung pada

¹⁹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, Hlm 36

perkembangan ekonomi dan sosial budaya, serta masyarakat atau negara tempat perusahaan beroperasi, antara lain:

a. Hak atas pekerjaan.

Hak untuk bekerja adalah hak asasi manusia. Itulah mengapa penting bagi Indonesia untuk secara jelas mencantumkan dan menjamin sepenuhnya hak atas pekerjaan yang berdasarkan pada pasal Pasal 27 Ayat (2), UUD 1945: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

b. Hak atas upah yang adil.

Upah yang sesungguhnya merupakan wujud atau imbalan dari hasil pekerjaannya. Setiap orang berhak atas upah yang adil yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan.

c. Hak untuk berserikat dan berkumpul.

Agar pekerja dapat memperjuangkan kepentingannya, terutama untuk upah yang adil, mereka harus mengakui dan menjamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja yang bertujuan untuk bersatu dan memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggotanya. Melalui berserikat dan berkumpul, posisi mereka diperkuat dan lebih banyak perhatian dapat diberikan pada klaim alami mereka, yang pada gilirannya berarti hak-hak mereka dapat lebih terjamin.

d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan.

Hak untuk hidup adalah dasar dan hak atas jaminan pekerjaan dan perlindungan kesehatan. Jaminan ini sangat penting sejak awal sebagai bagian integral dari kebijakan dan prosedur perusahaan. Risikonya harus diketahui sejak awal, hal ini diperlukan untuk menghindari perselisihan di kemudian hari jika terjadi sesuatu yang tidak diharapkan.

e. Hak untuk diproses hukum secara sah.

Hak ini berlaku terutama ketika karyawan dikenai hukuman atas dugaan pelanggaran atau kesalahan. Dia harus diberi kesempatan untuk membuktikan apakah dia melakukan kesalahan yang dituduhkan atau tidak.

Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603 huruf (a), (b), dan huruf (c) KUH Perdata yang pada intinya bahwa:

- a. Buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melaksanakan pekerjaannya digantikan oleh orang ketiga.
- b. Dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati aturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Jika buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda tersebut.

Selain perlindungan hukum terhadap pekerja, perlindungan hukum terhadap pemberi kerja juga sangat penting karena perannya sebagai

pemberi kerja dan penggerak perekonomian negara. Pekerja dan pengusaha saling membutuhkan, sehingga hak dan kewajiban keduanya harus sama-sama dilindungi. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha mempunyai hak dan kewajiban dalam menjalankan usahanya. Hak pengusaha, antara lain:²⁰

a. Membuat peraturan dan perjanjian kerja.

Peraturan perusahaan bersifat sepihak bagi pemberi kerja dan perjanjian kerja dibuat bersama antara serikat pekerja dengan pemberi kerja atau organisasi pemberi kerja. Dalam hal ini, karena peraturan bersifat sepihak, materi memaksimalkan tanggung jawab pekerja dan meminimalkan hak pekerja, memaksimalkan hak bisnis/pekerjaan dan meminimalkan tanggung jawab bisnis/pekerjaan. Namun peraturan dan perjanjian tersebut tetap mengacu pada ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.

b. Hak untuk melakukan PHK.

Pengusaha bisa memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh namun, saat melakukan PHK perusahaan tetap harus memperhatikan hak-hak yang wajib diberikan pada karyawannya. Adapun hak-hak yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Ketentuan pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja di atur dalam Pasal 158, Pasal 163 sampai dengan Pasal 165.

c. Penutupan perusahaan.

Tindakan penutupan perusahaan (Lock Out) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya suatu perundingan. Penutupan perusahaan didasarkan Pasal 146 sampai dengan Pasal 149 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

d. Berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain.

Dengan kontrak kerja tertulis atau tunjangan karyawan/pegawai, perusahaan dapat mengalihdayakan sebagian pekerjaan ke perusahaan lain.

²⁰ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jurnal Teknologi Industri, 2021

Merupakan kewajiban pemberi kerja untuk mematuhi hak-hak pekerja yang dijelaskan di atas, termasuk: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas keselamatan dan kesehatan, hak untuk diadili, hak atas perlakuan yang sama, hak atas privasi, hak atas kebebasan hati nurani.

4) Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 Angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di sebutkan bahwa Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Unsur-unsur hubungan kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 Angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut :

a. Adanya Pekerjaan

Unsur pertama adalah adanya pekerjaan (arbeid), yaitu. H. menurut kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja, pekerjaan itu bebas sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka hubungan kerja tersebut putus demi hukum.

b. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Kedudukan pegawai sebagai penerima pesanan. Hubungan karyawan-majikan adalah hubungan antara atasan dan bawahan sehingga bersifat subordinasi (hubungan vertikal).

c. Adanya Unsur Upah

Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah, Tuntutan pekerja/pegawai yang diterima pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/pegawai dan dilaporkan sebagai uang yang ditentukan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja atau undang-undang, termasuk imbalan kepada pekerja dan keluarganya atas jasa yang diberikan Pekerjaan dan/atau jasa diberikan atau dilakukan. Gaji memegang peranan penting dalam hubungan kerja (kontrak kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang karyawan bekerja pada pemberi kerja adalah untuk mendapatkan gaji.

d. Adanya Unsur Waktu yang Ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).

Waktu kerja mingguan karyawan adalah 40 jam/minggu. 6 hari kerja seminggu, 7 jam dalam 5 hari dan 5 jam dalam satu hari. Sekitar 5 hari kerja seminggu, 8 jam sehari. Apabila kebutuhan proses produksi memerlukan waktu lembur, maka hanya boleh dilakukan jam lembur maksimal 3 jam per hari atau 14 jam per minggu. Dalam praktiknya, lembur melebihi batas ini.

Selama bekerja, karyawan harus diberi istirahat setengah jam setiap 4 jam. Dalam seminggu, setidaknya satu hari kerja harus istirahat. Sepanjang tahun, karyawan harus menerima 12 hari kerja per tahun. Jika seorang karyawan telah bekerja selama 6 tahun, ia harus diberikan istirahat / cuti panjang selama 1 bulan dengan gaji penuh. Selama waktu yang disebut kerja borongan, yaitu waktu pekerja harian sebelumnya. Mereka sekarang disebut sebagai karyawan tetap untuk waktu yang tidak terbatas.²¹

²¹ Abdullah Sulaiman, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta, 2019, Hlm 123

Dalam hukum ketenagakerjaan, jenis-jenis perjanjian kerja dibedakan menjadi:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu kontrak kerja antara pekerja/karyawan dan pemberi kerja untuk berakhirnya hubungan kerja untuk waktu tertentu atau untuk kegiatan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.
2. Perjanjian kerja sementara, adalah perjanjian kerja antara pekerja atau antara pekerja dengan pemberi kerja dalam menjalin hubungan kerja yang tetap. kemudian disebut PKWTT.

Atas dasar ini, bisa disebutkan bahwa kontrak kerja sementara tertentu diakhiri sebab alasan berikut:

Dalam pasal 57 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa indonesia dan huruf latin.
- 2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa indonesia.

Dalam pasal 58 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- 2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada Ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Dalam Pasal 59 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

- 1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan untuk kegiatan tertentu, yang tergantung pada sifat dan sifat pekerjaan atau kegiatan tersebut, harus dilakukan dalam waktu tertentu, sebagai berikut:
 - a. Pekerjaan satu kali atau sementara;
 - b. Pekerjaan tersebut diperkirakan akan selesai dalam waktu dekat.
 - c. Pekerjaan musiman;
 - d. Pekerjaan terkait produk baru, fitur baru atau produk tambahan yang masih dalam tahap pengujian atau penelitian; atau
 - e. Pekerjaan yang sifat dan sifat atau kegiatannya tidak tetap.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak bisa diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- 3) Kontrak kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan ayat 1 dan 2 menjadi kontrak kerja tetap.
- 4) Peraturan Pemerintah mengatur ketentuan yang lebih rinci mengenai jenis dan sifat pekerjaan atau kegiatan, jangka waktu dan batas waktu perpanjangan kontrak kerja.²²

Ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku tersebut belum dilaksanakan secara efektif. Dimana untuk dilakukannya memperpanjang PKWT selama dua tahun selesai dan memperpanjang tambahan jangka waktu PKWT maksimal satu kali hubungan kerja 30 hari

²² Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja Pasal 57-59

bagi pekerja yang bersangkutan. Selanjutnya, perusahaan dan karyawan dapat kembali bekerja dengan status PKWT maksimal 1 tahun. Ini berarti undang-undang ketenagakerjaan membatasi seseorang dengan kondisi di atas untuk bekerja hanya pada posisi karyawan tertentu selama maksimal tiga tahun. Jika perusahaan ingin melanjutkan hubungan kerja, mau tidak mau harus mengubah kontrak kerja menjadi PKWTT pada awal tahun ke-4 (empat).

Pada akhir periode dua tahun PKWT, apakah karyawan tinggal di rumah selama 30 hari untuk tidak melakukan tugas pekerjaan, atau tetap bekerja seperti biasa. Dalam praktiknya, karyawan tidak pernah diberhentikan 30 hari setelah berakhirnya hari kerja, namun 7 hari sebelum berakhirnya PKWT, perusahaan memperpanjang PKWT untuk tahun berikutnya. Yakni, jika ternyata tidak pernah ada tenggang waktu 30 hari, tidak ada hubungan kerja bagi pegawai honorer yang masa kerjanya berakhir dalam 2 tahun. Ketika pekerja melanjutkan pekerjaan mereka dengan kontrak kerja waktu tetap baru untuk tahun berikutnya.

Kode Perburuhan menganggap kontrak kerja waktu tetap yang disepakati antara para pihak sebagai tidak sah. Dengan tidak henti-hentinya karyawan menjalankan tugasnya, status karyawan tersebut secara otomatis berubah menjadi karyawan tetap atau karyawan tetap dengan segala hak terkait untuk jangka waktu tertentu.²³ Pada dasarnya PKWTT

²³ Fithriatus Shalihah, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham*, Faculty of Law, Universitas Islam Riau, Volume 01, Nomor 02, 2017. Di akses pada 6 desember 2022

diatur dalam Pasal 63 tentang PKWTT UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 63 Ayat (1) menerangkan tentang perjanjian kerja waktu tidak tertentu bahwa:

1. Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/ buruh yang bersangkutan.
2. Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - a. Nama dan alamat pekerja/ buruh;
 - b. Tanggal mulai bekerja;
 - c. Jenis pekerjaan;
 - d. Besarnya upah.

Kontrak kerja waktu tertentu dapat berbentuk tertulis atau lisan, dan dalam kedua bentuk kontrak tersebut memiliki kekuatan yang sama dalam arti memiliki status yang sama yang dapat ditegakkan oleh para pihak.²⁴ Jika dia melanjutkan secara lisan, dia harus mengeluarkan surat penunjukan kepada karyawan/karyawan tersebut dan mungkin diperlukan masa percobaan maksimal 3 (tiga) bulan. Kontrak kerja yang berlaku saat ini tidak harus didaftarkan di kantor ketenagakerjaan. Tidak ada batasan waktu dalam kontrak kerja sampai karyawan mencapai usia pensiun atau meninggal dunia. PHK karena alasan tertentu harus melalui proses

²⁴ Ulung Yhohasta, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Serikat Karyawan Dengan Manajemen Perusahaan PT. Telkom*, TBK Devisi Regional IV Semarang, Tesis Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro, Semarang, 2009, hal. 45

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

Walaupun PKWTT bisa secara lisan, sebaiknya PKWTT tetap tertulis karena selain dapat merinci aturan tambahan bagi pegawai, PKWTT tertulis dapat dijadikan bukti jika terjadi konflik antara keduanya memberikan kepada pegawai dan perusahaan di masa yang akan datang

5) Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berakhirnya perjanjian kerja di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 61 Ayat: ²⁵

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila :
 - a. Pekerja meninggal dunia;
 - b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Sehubungan dengan pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja beralih kepada pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak membatasi hak-hak pekerja.
- (4) Dalam hal pengusaha atau orang meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja setelah berkonsultasi dengan pekerja.
- (5) Dalam hal pekerja/pegawai meninggal dunia, ahli waris pekerja/pegawai berhak memperoleh hak-haknya menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku atau menurut hak-hak yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau peraturan umum. Kontrak kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

²⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 61-62

Ketenagakerjaan, Pasal 62:

Apabila salah satu pihak memutuskan hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam kontrak kerja atau hubungan kerja berakhir karena alasan selain yang ditentukan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1), Pihak yang memutuskan hubungan kerja wajib membayar ganti rugi kepada pihak lain sebesar gaji karyawan sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu penelitian hukum normatif empiris. Penelitian bersifat normatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan menelusuri atau menganalisis bahan pustaka yang didukung dengan pendekatan berdasarkan peraturan Perundang-Undangan.

Penelitian bersifat empiris adalah penelitian yang menggunakan data-data lapangan sebagai sumber data utama, seperti hasil wawancara dan observasi.

B. Pendekatan Penelitian

a. Pendekatan Perundang-Undangan (Statute Approach)

Pendekatan Perundang-Undangan adalah pendekatan yang mengkaji asas-asas hukum dan dokumen peraturan Perundang-Undangan.

b. Pendekatan Sosiologis (Sosiologi Approach)

Pendekatan sosiologis merupakan pendekatan atau suatu metode yang pembahasannya atas suatu objek yang dilandaskan pada masyarakat yang ada pada pembahasan tersebut. Dalam hal ini pengkajian dengan pendekatan sosiologis dilakukan melalui agama yang mereka percaya sebagai pedoman hidup di dunia.

C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum dan Data

1. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

a) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat atau yang membuat orang taat pada hukum seperti peraturan perundang-undangan dan putusan hakim. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penulisan ini yakni : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder diartikan sebagai bahan hukum yang tidak mengikat tetapi menjelaskan mengenai bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pemikiran para pakar ahli hukum yang mempelajari suatu bidang secara khusus yang akan memberikan petunjuk kemana penelitian ini akan mengarah. Yang dimaksud bahan sekunder disini adalah doktrin-doktrin yang ada didalam buku dan internet.²⁶

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan sekunder yang sifatnya memberikan penjelasan dan pemahaman tambahan terhadap bahan hukum lainnya. Bahan hukum yang digunakan dalam penulisan ini adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

²⁶ Peter Muhammad Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2009, Hlm 252.

2. Jenis dan Sumber Data

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh dari lapangan atau hasil penelitian lapangan, baik dari hasil observasi maupun dari hasil wawancara dengan responden maupun informan.
- b. Data Sekunder yaitu data yang didapat dari penelitian bahan pustaka dengan cara mengumpulkan data yang terdapat dalam Perundang-Undangan, buku-buku dan artikel yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum dan Data

1. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dimaksudkan untuk memperoleh bahan hukum dalam penelitian. Teknik pengumpulan bahan hukum yang mendukung dan berkaitan dengan pemaparan penelitian ini adalah studi dokumen (studi kepustakaan). Teknik ini berguna untuk mendapatkan landasan teori dengan mengkaji dan mempelajari buku-buku, Peraturan Perundang-Undangan, dokumen, laporan, arsip dan hasil penelitian lainnya baik cetak maupun elektronik yang berhubungan dengan pertanggungjawaban notaris terhadap perbuatan melawan hukum atas pembuatan akta otentik dan asas-asas pelaksanaan tugas sebagai notaris yang baik.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab yang dilakukan dengan bertanya secara lisan dan langsung kepada pegawai perempuan di PT. Nusa Raya Medika yang ada di Kota Mataram. Terdapat 2 unsur dalam wawancara yaitu informan dan responden. Informan adalah orang yang menjadi sumber informasi. Dan Responden adalah orang yang memberi tanggapan atau reaksi dari suatu masalah.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah informasi yang dapat diperoleh dalam bentuk foto dan dapat dijadikan bukti akurat terkait pengambilan data-data informasi yang ada di lapangan.

E. Analisis Bahan Hukum

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif dimana untuk menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan, namun tetap didasarkan pada teori-teori kepustakaan dan Peraturan Perundang-Undangan sehingga diperoleh suatu kesimpulan akhir.