

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, pemerintah Indonesia mendorong pembangunan di semua bidang, termasuk pembangunan lapangan kerja, yang merupakan komponen penting dari pembangunan nasional. Pekerja merupakan aspek integral dari sumber daya manusia dan memiliki fungsi yang signifikan dalam proses pengembangan lapangan kerja. Sebab pekerja adalah tujuan dan objek pembangunan nasional yang akan menentukan apakah bangsa Indonesia dapat bertahan atau tidak, dua hal ini merupakan agen atau subjek pembangunan.

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa;

“Pekerja merupakan setiap orang yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (perorang, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.¹

Demi berjalannya pembangunan ketenagakerjaan secara maksimal, maka diperlukan perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai subyek penting pembangunan ketenagakerjaan.

Menurut M. Solly Lubis, perlindungan hukum berarti perlindungan yang diberikan melalui hukum terhadap status, kedudukan, atau hak warga negara sebagai penduduk negara, rakyat dan sebagainya.²

¹ Republik Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

² Abdullah Sulaiman, Andi Wali, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta, 2019, hal. 90.

Perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja merupakan pemenuhan hak-hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan, “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Untuk mencapai kesejahteraan pekerja sekaligus mengawasi kemajuan pembangunan nasional, perlindungan pekerja berupaya memastikan bahwa pekerja memiliki perlakuan dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi berdasarkan alasan apapun.³

Selain itu, dalam proses pembangunan ketenagakerjaan yang sedang berjalan, perlindungan hukum terhadap pekerja menjadi sangat penting untuk terus dilaksanakan sebagai bentuk pengakuan hak asasi manusia. Pengakuan hak asasi manusia harus selalu ditegakkan melalui berbagai hukum positif di Indonesia.⁴ Maka dari itu dibutuhkan pengaturan khusus tentang ketenagakerjaan yang diwujudkan melalui hukum ketenagakerjaan.

Menurut Iman Soepomo memberikan pengertian bahwa hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu.⁵

Berdasarkan pendapat Iman Soepomo di atas beserta ahli lainnya, Khairani menyimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah segala peraturan/hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama dalam hubungan kerja dan sesudah hubungan kerja.⁶

³ Mulyani Djakaria, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi” Vol. 3, no. 35, 2018, <https://doi.org/10.23920/jbmh.v3n1.2>, hal. 22.

⁴ Ibrahim Fikma Edrisy, “Implementasi Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari (Studi Pada Pekerja Hotel Lee Bandar Jaya Lampung Tengah)” Vol. 2, No. 02, 2022, hal. 93.

⁵ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuahan:Edisi Revisi*, Djambatan, Jakarta, 2003, hal. 3.

⁶ Khairani, *Pengantar Hukum Perburuahan Dan Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Depok ,2021, hal. 8.

Melalui hukum ketenagakerjaan sebagai upaya untuk menjamin pengakuan hak asasi manusia maka dilaksanakan program perlindungan dan pembangunan ketenagakerjaan, salah satu kegiatan utama yang dilakukan adalah pembangunan perbaikan kondisi dan penegakan peraturan ketenagakerjaan, termasuk jaminan kerja, untuk mencegah praktik diskriminasi terhadap seluruh pekerja.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Iman Soepomo adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum yaitu norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berhubungan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing.⁷

Menurut Iman Soepomo sebagaimana dikutip oleh Khairani, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, antara lain:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila pekerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁸

Maka dari itu, pemberi kerja yang mempekerjakan para pekerja wajib untuk melindungi dan melakukan pemenuhan terhadap hak para pekerja yang bekerja untuknya.

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.⁹

⁷ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1985, hal. 45.

⁸ Khairani, *Op. Cit.*, hal. 124

⁹ Republik Indonesia, *Loc. Cit.*

Pekerja yang diupah atau mendapatkan kompensasi lain dapat dianggap telah memiliki hubungan dengan pemberi kerja. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan ini disebut dengan istilah hubungan kerja. Kewajiban pemberi kerja salah satunya adalah untuk memberikan upah kepada pekerjanya, kewajiban lain yang tak kalah pentingnya adalah memberikan perlindungan bagi pekerja.

Pada saat ini, telah banyak kaum perempuan yang memenuhi kesejahteraan dan kebutuhan keluarga dengan bekerja sebagai pegawai negeri sipil, maupun pekerja swasta yang bekerja di lembaga masyarakat, pabrik, industri, usaha mikro, kecil, dan menengah, bahkan sebagai pekerja lapangan yang biasanya dilakukan oleh laki-laki. Hal ini dikarenakan kesempatan kerja perempuan semakin meluas karena kemajuan pembangunan nasional. Hal ini dilakukan untuk menambah penghasilan karena keluarga memiliki kebutuhan finansial yang tinggi. Pada kenyataannya, tidak jarang menemukan seorang perempuan yang bekerja sebagai tulang punggung keluarga ketika suaminya menganggur.¹⁰ Oleh karena itu, secara tidak langsung peranan pekerja perempuan sebagai bagian dari pekerja di Indonesia turut meningkatkan pembangunan nasional.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tingkat partisipasi pekerja perempuan setiap tahunnya mengalami peningkatan, hingga data terakhir pada tahun 2022 mencapai 52,74 juta pekerja di Indonesia. Jumlah pekerja

¹⁰ Yosia Hetharie, Arter Lukas Tulia, "Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Dalam Peraturan Perusahaan," *Bacarita Law Journal* Vol. 1, no. 1, 2020, <https://doi.org/10.30598/bacarita.v1i1.2791>, hal.55.

perempuan itu setara dengan 38,98% dari total pekerja yang ada di Indonesia.¹¹ Dalam jenis pekerjaan tertentu seperti jasa kemasyarakatan, jumlah pekerja perempuan hampir sama banyak jumlah pekerja laki-laki. Dengan makin bertambahnya pekerja perempuan di Indonesia, maka perlindungan terhadap pekerja perempuan juga harus semakin gencar ditegakkan.

Diskriminasi terhadap pekerja perempuan tetap ada di tempat kerja meskipun ada peningkatan jumlah karyawan perempuan setiap tahun. Disparitas dalam upah untuk pekerjaan dengan nilai yang sama, variasi dalam kesempatan kerja, pelatihan kerja, dan posisi tertentu, serta disparitas variasi dalam prinsip-prinsip ini dalam bentuk kapasitas untuk membuat penilaian, pengecualian, atau pilihan berdasarkan norma sosial untuk pekerjaan atau posisi tertentu, merupakan contoh diskriminasi di tempat kerja.¹²

Dilansir dari CNBC Indonesia, Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziya memaparkan data yang menunjukkan masih ada tantangan dan diskriminasi bagi pekerja perempuan di tempat kerja. Data Sakernas Februari 2023 memperlihatkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan masih lebih rendah (54,42%) daripada angkatan kerja laki-laki yang tercatat lebih besar (83,98%) dibanding perempuan. Beliau menambahkan bahwa terdapat *gap gender* antara partisipasi laki-laki dan partisipasi perempuan di pasar kerja, yaitu sekitar 29%. Data tersebut juga menunjukkan salah satu diskriminasi yang kerap terjadi di dunia kerja yakni soal upah dan perlindungan. Ida

¹¹ MPR, "Partisipasi Perempuan Dalam Dunia Kerja Harus Terus Ditingkatkan," 2023, 2 Mei 2023, [database on-line]; tersedia di MPR.go.id: [https://www.mpr.go.id/berita/Partisipasi-Perempuan-dalam-Dunia-Kerja-Harus-Terus-Ditingkatkan#:~:text=Data Badan Pusat Statistik \(BPS,74 juta pekerja di Indonesia; Internet; diakses pada 19 Oktober 2023.](https://www.mpr.go.id/berita/Partisipasi-Perempuan-dalam-Dunia-Kerja-Harus-Terus-Ditingkatkan#:~:text=Data Badan Pusat Statistik (BPS,74 juta pekerja di Indonesia; Internet; diakses pada 19 Oktober 2023.)

¹² Mulyani Djakarta, *Loc. Cit.*

Fauziyah mengatakan rata-rata upah dan perlindungan jaminan sosial perempuan selalu lebih rendah dibandingkan laki-laki. Upah yang lebih rendah ditemukan nyaris di seluruh jenjang pendidikan, jenis pekerjaan, dan sektor pekerjaan.¹³

Pria dan wanita pada dasarnya berbeda. Dalam hal-hal tertentu, pekerja perempuan tidak dapat dibandingkan dengan pekerja laki-laki karena pekerja perempuan menghadapi bahaya yang lebih besar di tempat kerja, terutama yang terkait dengan sistem reproduksi, serta lebih mungkin mengalami perlakuan tidak menyenangkan dari laki-laki. Iman Soepomo juga menggarisbawahi perlunya pekerja perempuan untuk mendapatkan perlakuan khusus mengenai kesehatan, kesusilaan, dan keselamatan kerja.¹⁴

Pentingnya pengakuan terhadap hak-hak perempuan terkait dengan apa yang diatur pada tahun 1979 pada Sidang Umum PBB yang mengadopsi CEDAW (*Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women*) dimana membuka peluang bagi semua negara untuk meratifikasinya, dan Indonesia sudah meratifikasinya sejak Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan.¹⁵

Konvensi ILO No. 155 Tahun 1981 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja lebih lanjut menegaskan perlindungan bagi kesehatan reproduksi pekerja

¹³ CNBC Indonesia, "Menaker Dorong Tempat Kerja Tanpa Diskriminasi Bagi Perempuan," 2023, 27 Mei 2023 [database on-line]; tersedia di CNBC: <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230527184240-4-441125/menaker-dorong-tempat-kerja-tanpa-diskriminasi-bagi-perempuan/amp>; Internet; diakses pada 16 Oktober 2023.

¹⁴ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Hukum)*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1983, hal. 55.

¹⁵ Yosia Hetharie, Arter Lukas Tulia, *Loc. Cit.*

perempuan sebagai bagian dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Penjelasan yang diberikan oleh Konvensi menyoroti aspek-aspek penting dari kebijakan K3, seperti melindungi perempuan hamil, pekerja penyandang disabilitas, dan pekerja perempuan secara umum dalam hal kondisi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja.

Lebih khusus, Konvensi ILO 183 tentang Perlindungan Maternitas (*Maternity Protection*) menegaskan perlindungan bagi buruh perempuan hamil dan janin yang dikandungnya dari kondisi kerja yang tidak aman (berbahaya) dan tidak sehat. Melalui rekomendasi dari Konvensi ILO 183 yakni Rekomendasi 191 tahun 2000, merekomendasikan Negara harus mengambil tindakan untuk memastikan adanya penilaian atas segala resiko di tempat kerja yang terkait dengan kesehatan dan keselamatan reproduksi buruh perempuan. Terhadap risiko-risiko tersebut perlu disediakan alternatif antara lain pindah ke bagian lain, tanpa kehilangan upah, secara khusus dalam hal:

1. Pekerjaan sulit yang melibatkan upaya untuk mengangkat, membawa, mendorong, atau menarik beban secara manual.
2. Pekerjaan yang terekspos bahan biologis, kimiawi, atau yang mengandung bahaya kesehatan reproduktif.
3. Pekerjaan yang membutuhkan keseimbangan khusus.
4. Pekerjaan yang melibatkan ketegangan fisik akibat duduk atau berdiri terlalu lama, atau akibat suhu atau getaran yang terlalu ekstrim.

5. Perempuan hamil atau yang sedang dirawat tidak boleh diharuskan untuk kerja malam jika surat keterangan medis menyatakan bahwa pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kehamilan atau perawatannya.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 turut serta menjamin persamaan hak pekerja laki-laki dan pekerja perempuan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28 D ayat (2) yang berbunyi, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Dalam hal ini, negara memastikan bahwa pekerja akan diperlakukan secara adil sehubungan dengan jabatan, jenis pekerjaan, dan upah.

Demikian pula Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang No. 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan mewajibkan Negara untuk melakukan semua upaya yang tepat untuk menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan dalam bidang pekerjaan dalam rangka untuk memastikan persamaan hak antara laki-laki dan perempuan terutama: hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan dalam kondisi kerja, beserta hak atas perlindungan reproduksi.

Pasal 49 ayat (2) Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia berbunyi, “Perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan”.¹⁶

¹⁶ Republik Indonesia, *Undang-Undang Tentang Hak Asasi Manusia*, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999.

Pasal 11 Undang-Undang No. 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan berbunyi, “Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di lapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, khususnya: Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan”.¹⁷

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) merupakan salah satu kebijakan yang melindungi pekerja maupun pemberi kerja untuk mendapatkan hak dan melaksanakan kewajibannya masing-masing.

Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur secara khusus tentang perlindungan hak pekerja perempuan di Indonesia. Perlindungan hak pekerja perempuan masih merujuk kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan dikarenakan belum ada undang-undang baru yang mengubah, menghapus, maupun menetapkan pengaturan baru terhadap ketentuan perlindungan hak pekerja perempuan. Maka dari itu, pengaturan tentang perlindungan hak pekerja perempuan tetap merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan secara khusus diatur perlindungan hak pekerja perempuan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Pasal 5 dan Pasal 6 yaitu, hak mendapatkan perlakuan yang setara dengan pekerja laki-laki.

¹⁷ Republik Indonesia, *Undang-Undang Tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan*, Undang-Undang No. 7 Tahun 1984.

2. Berdasarkan Pasal 76 yaitu, hak atas perlindungan jam kerja.
3. Berdasarkan Pasal 76 ayat (2) yaitu, hak atas perlindungan selama kehamilan.
4. Berdasarkan Pasal 81 yaitu, hak cuti haid atau menstruasi.
5. Berdasarkan Pasal 82 ayat (1) yaitu, hak mendapatkan cuti melahirkan.
6. Berdasarkan Pasal 82 ayat (2) yaitu, hak cuti keguguran.
7. Berdasarkan Pasal 83 yaitu, hak untuk kesempatan menyusui dan lokasi menyusui.

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara seorang majikan/pemberi kerja dengan pekerja, yang lahir karena adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja lahir karena ada perikatan. Dengan demikian, hubungan yang timbul sebagai akibat dari perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja dikenal sebagai hubungan kerja.¹⁸

Menurut Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan, “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja”. Berdasarkan Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Ketenagakerjaan, “Hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan pemerintah”. Dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau

¹⁸ Khairani, *Op. Cit.* hal. 84.

pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Adapun unsur-unsur perjanjian kerja antara lain:¹⁹

- a. Adanya unsur pekerjaan;
- b. Adanya unsur perintah;
- c. Adanya unsur upah;
- d. Adanya waktu tertentu.

Selanjutnya, berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan, bentuk perjanjian kerja terdiri dari dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja, di mana jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pemberi kerja terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.²⁰ Adapun ciri dari Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yaitu:

- a. Jenis pekerjaan tidak terbatas, dapat diadakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya tetap atau tidak tetap.
- b. Jangka waktunya tidak terbatas.

¹⁹ Niru Anita Sinaga, Tiberius Zaluchu, “*Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*,” *Jurnal Teknologi Industri* Vol. 6, no. 1, 2017, hal. 62.

²⁰ Abdul Hakim, S.H., M.Hum., *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hal.53.

- c. Proses pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan tertentu, harus melalui proses Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- d. Kewajiban perusahaan saat pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perusahaan wajib memberikan sejumlah kompensasi berupa uang penghargaan, uang penggantian hak, atau uang pesangon (kecuali jika PHK disebabkan karena alasan tertentu sebagaimana dimaksud dalam pasal 36 PP 35/2021).
- e. Dapat ditentukan adanya masa percobaan , maksimal 3 bulan.
- f. Perjanjian atau kontrak kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Jika dibuat secara lisan, harus disertai dengan surat pengangkatan.
- g. Tidak wajib dicatatkan pada dinas ketenagakerjaan.
- h. Fasilitas BPJS Kesehatan Dan BPJS Ketenagakerjaan:

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), pemberi kerja yang mempekerjakan orang yang telah bekerja untuk mereka setidaknya 6 (enam) bulan harus memberikan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, pemerintah mengamanatkan bahwa pemberi kerja menawarkan jaminan sosial ketenagakerjaan dan asuransi kesehatan bagi pekerja melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993.

Selanjutnya, adapun ciri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu:

- a. Jenis pekerjaan terbatas, hanya untuk pekerjaan yang sifatnya tidak tetap (tidak terus-menerus).
- b. Jangka waktu terbatas, berdasarkan:
 - Jangka waktu (maksimal 5 tahun) berdasarkan Pasal 8 ayat (2) PP No.35 Tahun 2021 atau;
 - Selesainya pekerjaan tertentu (hingga selesainya pekerjaan dimaksud).
- c. Pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan perjanjian yang telah disepakati dalam perjanjian, tidak harus melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- d. Diberhentikan sesuai dengan waktu yang diperjanjikan, perusahaan membayar uang kompensasi saat pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dari perusahaan sesuai Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021.
- e. Tidak diperbolehkan adanya masa percobaan. Bila diberlakukan, masa percobaan batal demi hukum dan dianggap tidak pernah ada.
- f. Perjanjian atau kontrak kerja harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin, dalam Bahasa Indonesia.
- g. Wajib dicatatkan pada dinas ketenagakerjaan, paling lambat 3 (tiga) hari sejak penandatanganan PKWT.
- h. Fasilitas BPJS Kesehatan Dan BPJS Ketenagakerjaan:

Perusahaan wajib memberikan fasilitas BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan kepada karyawan PKWT atau pegawai kontrak yang telah bekerja minimal selama 3 bulan berturut-turut. Untuk karyawan kontrak di bawah tiga bulan, perusahaan tetap wajib mendaftarkan karyawan ke BPJS jaminan kerja berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) (Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-150/MEN/1999 dan Permenaker Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi.).

Salah satu pemberi kerja yang memperkerjakan pekerja perempuan adalah Komunitas Konservasi Indonesia Warsi Jambi (KKI Warsi Jambi). KKI Warsi Jambi sebagai salah satu bagian dari KKI Warsi, merupakan *Non Governmental Organization* (NGO) yang bergerak dibidang konservasi hutan serta masyarakat lokal di dalam dan sekitar hutan. Wilayah kegiatan KKI Warsi meliputi Sumatera, Kalimantan, dan Papua. *Non Governmental Organization* (NGO) adalah sebuah organisasi yang didirikan oleh perorangan ataupun sekelompok orang yang secara sukarela memberikan pelayanan kepada masyarakat umum tanpa bertujuan untuk memperoleh keuntungan dari kegiatannya.²¹

KKI Warsi merupakan sebuah perkumpulan yang didirikan berdasarkan Akta Pendirian Perkumpulan Komunitas Konservasi Indonesia Warsi Nomor:

²¹ Jim Church, "Library Guides: Non Governmental Organizations (NGOs): Introduction," 2021, 26 August 2021 [database on-line]; tersedia di: guides.lib.berkeley.edu/; Internet; diakses pada 23 Oktober 2023.

19 tanggal 4 April 2016 dan telah disahkan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sesuai Surat Keputusan Nomor: AHU-0048372.AH.01.07. Tahun 2016 tanggal 21 April 2016 tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum Perkumpulan Komunitas Konservasi Indonesia Warsi (KKI Warsi). Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Pengesahan Badan Hukum, “Perkumpulan adalah badan hukum yang merupakan kumpulan orang didirikan untuk mewujudkan kesamaan maksud dan tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan dan tidak membagikan keuntungan kepada anggotanya”.

Ruang lingkup pekerjaan yang dilakukan oleh KKI Warsi Jambi terdiri dari 5 (lima) program inti, yaitu:²²

a. Pengelolaan Hutan Berbasis Masyarakat dan Pemberdayaan

Tujuan program ini adalah untuk mendukung sumber penghidupan masyarakat adat atau lokal yang hidup di dalam dan sekitar hutan melalui perlindungan hak dan pengembangan model mata pencaharian yang dapat dilakukan secara mandiri dan berkelanjutan.

b. Konservasi dan Suku Adat Marginal

Tujuan program ini adalah mendukung sumber penghidupan suku adat marginal melalui perlindungan hak terhadap pengelolaan sumberdaya alam dan akses pembangunan yang sesuai dengan jati diri suku tersebut.

²² “KKI Warsi,”Profile,” [database on-line]; tersedia di: <https://warsi.or.id/id/profile/>; Internet; diakses pada 14 November 2023.

c. Kebijakan dan Advokasi

Program ini bertujuan untuk mempengaruhi kebijakan pemerintah yang mendukung praktek Pengelolaan Hutan Berbasis Masyarakat dan pembangunan sumberdaya alam yang berkelanjutan.

d. Komunikasi dan Informasi

Program ini bertujuan untuk memberikan layanan penyeberluasan informasi program dan proyek. Penyeberluasan informasi tersebut sangat membantu dalam mempengaruhi kebijakan pemerintah dan opini publik terkait dengan sistem Pengelolaan Hutan Berbasis Masyarakat dan pembangunan sumberdaya alam yang berkelanjutan.

e. Pengelolaan Pengetahuan, Evaluasi dan Pengembangan Sumberdaya

Program ini bertujuan untuk penyebarluasan pembelajaran dan pengetahuan program dan proyek kepada para pihak agar bisa direplikasi oleh pemerintah, perguruan tinggi, LSM dan masyarakat adat/lokal. Secara internal, program ini bertujuan untuk menilai kinerja dan mengembangkan sumberdaya manusia program dan proyek.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan bersama Sri selaku *Office Manager* KKI Warsi Jambi, beliau menyatakan bahwa pekerja yang bekerja di KKI Warsi Jambi semuanya berstatus sebagai pekerja kontrak yang diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).²³ Sri selaku *Office Managaer* KKI Warsi Jambi juga menyatakan bahwa KKI Warsi Jambi merekrut pekerja kontrak per-tahunnya tergantung dengan kebutuhan proyek

²³ Wawancara Dengan Sri, *Office Manager* KKI Warsi Jambi, Pada Tanggal 3 Oktober 2023.

yang akan dilakukan oleh KKI Warsi Jambi, pekerja dapat memilih untuk memperbaharui kontraknya jika KKI Warsi Jambi menilai bahwa pekerja tersebut memiliki kinerja yang bagus berdasarkan hasil evaluasi yang ditetapkan oleh KKI Warsi Jambi.²⁴

Selanjutnya, berikut adalah jumlah pekerja perempuan dalam KKI Warsi Jambi yang dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Jumlah Pekerja di KKI Warsi Jambi

Jumlah Pekerja di RRI Warsi Jambi			
No.	Lokasi Pekerjaan	Gender	Jumlah
1	Jambi	Laki-Laki	37
		Perempuan	30
JUMLAH TOTAL		67	

Sumber: KKI Warsi Jambi, 2023

Jumlah pekerja yang bekerja pada KKI Warsi Jambi adalah 67 (enam puluh tujuh) orang, dimana terdiri atas 37 (tiga puluh tujuh) pekerja laki-laki dan 30 (tiga puluh) pekerja perempuan.²⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri selaku *Office Manager* KKI Warsi Jambi, jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja KKI Warsi Jambi terbagi menjadi pekerjaan di kantor dan pekerjaan di lapangan. Namun, KKI Warsi Jambi secara khusus lebih banyak fokus kepada pekerjaan di lapangan. Pekerjaan di lapangan berupa proyek berdasarkan 5 (lima) program inti yang

²⁴ Wawancara dengan Sri, *Office Manager* KKI Warsi Jambi, pada tanggal 3 Oktober 2023.

²⁵ Wawancara dengan Sri, *Office Manager* KKI Warsi Jambi, Pada tanggal 19 Oktober 2023.

direncanakan KKI Warsi Jambi tiap tahunnya dalam upaya melakukan konservasi sumber daya alam dan pengembangan masyarakat (*community development*) di dalam dan sekitar hutan. Jumlah pekerja yang turun ke lapangan berbeda setiap proyeknya dan ditentukan berdasarkan kebutuhan proyek. Pekerjaan di lapangan membutuhkan waktu pelaksanaan 10 (sepuluh) hingga 21 (dua puluh satu) hari setiap proyeknya, bahkan ada juga proyek yang membutuhkan waktu hingga berbuan-bulan. Dalam rentang waktu ini, para pekerja menetap di area hutan maupun desa tempat proyek tersebut dilaksanakan. Satu pekerja dapat bertanggung jawab atas dua hingga tiga desa yang berbeda dalam area proyek tersebut.²⁶

Dalam penelitian ini, Penulis akan meneliti perlindungan sosial dan perlindungan teknis terhadap pekerja perempuan di KKI Warsi Jambi yang meliputi perlindungan dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, serta perlindungan pekerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Peraturan yang berkaitan dengan kesehatan kerja berakar pada masyarakat sosial, maka perlindungan terhadap kesehatan kerja merupakan bentuk perlindungan sosial. Peraturan ini berusaha untuk membatasi otoritas pengusaha untuk memperlakukan karyawan "sesuka hati" tanpa menghormati standar sosial yang berlaku. Tujuan kesehatan kerja adalah untuk melindungi pekerja dari peristiwa atau situasi terkait pekerjaan yang dapat membahayakan moral dan kesejahteraan umum mereka jika mereka menjalankan tugas mereka. Ungkapan "dalam hubungan kerja" menekankan bahwa perlindungan sosial

²⁶ Wawancara dengan Sri, *Office Manager* KKI Warsi Jambi, Pada tanggal 19 Oktober 2023.

tidak tersedia bagi pekerja mana pun yang tidak memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja.²⁷

Keselamatan kerja termasuk ke dalam perlindungan teknis, dimana mencakup perlindungan pekerja dari potensi risiko berbahaya yang ditimbulkan oleh alat atau bahan yang sedang dikerjakan. Perlindungan teknis, antara lain adalah manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), alat perlindungan diri, mencegah pekerja yang mempunyai kondisi khusus untuk tidak bekerja dalam kondisi tertentu dan jaminan kesehatan maupun keselamatan kerja.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan di KKI Warsi Jambi, dalam kurun waktu tahun 2019-2023 terdapat 4 (empat) orang pekerja perempuan yang dalam keadaan hamil dan bekerja di lapangan, serta dalam atau sudah melewati masa menyusui anaknya, dimana hak-haknya tidak dipenuhi. Hak-hak yang tidak dipenuhi meliputi hak untuk kesempatan menyusui di tempat kerja termasuk lokasi menyusui bagi anaknya yang masih menyusui, di kantor maupun saat pekerja berada di lapangan, serta perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja perempuan sedang dalam masa hamil yang bekerja di lapangan, bahkan pekerja perempuan yang sedang hamil 8 (delapan) bulan tetap turun bekerja di lapangan, sedangkan pekerjaan di lapangan memerlukan mobilitas yang tinggi. Hal ini merupakan pelanggaran hak terhadap pekerja perempuan dimana menyalahi aturan Pasal 83 dan Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

²⁷ Sali Susiana, “Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme,” *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, Vol. 8, no. 2, 2017, hal. 209.

Maka dari itu, penelitian dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum yang diberikan KKI Warsi Jambi terhadap pekerja perempuannya.

Untuk mengetahui pekerja perempuan hamil yang bekerja di lapangan serta pekerja perempuan yang pernah atau masih dalam masa menyusui anaknya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2

Jumlah Pekerja Perempuan Hamil yang Bekerja di Lapangan dan Pekerja Perempuan yang dalam masa menyusui di KKI Warsi Jambi
Tahun (2019-2023)

No	Nama	Perihal	
		Pekerja Hamil yang Bekerja di Lapangan	Pekerja Dalam Masa Menyusui
1	Helen	✓	✓
2	Sukmareni	✓	✓
3	Ari	✓	✓
4	Retty	✓	✓

Sumber: KKI Warsi Jambi, 2023.

Terkait dengan hal yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menyusunnya menjadi suatu karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul: **“Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan di Komunitas Konservasi Indonesia Warsi Jambi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum hak pekerja perempuan di KKI Warsi Jambi?
2. Apakah kendala pelaksanaan perlindungan hukum hak pekerja perempuan di KKI Warsi Jambi?

C. Tujuan Penelitian

Di dalam penulisan skripsi ini penulis mempunyai beberapa tujuan pokok yang akan dicapai di dalam pembahasan skripsi ini. Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum hak pekerja perempuan di KKI Warsi Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala pelaksanaan perlindungan hukum hak pekerja perempuan di KKI Warsi Jambi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi berbagai pihak secara teoritis maupun praktis di antaranya sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu hukum khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan dalam hal perlindungan hukum hak pekerja perempuan

yang berlaku pada masa kini dan masukan untuk perlindungannya di masa depan.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi sumbang saran kepada pihak terkait, yaitu pemerintah, pemberi kerja, dan pekerja itu sendiri. Selain itu, diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa Universitas Jambi pada umumnya dan mahasiswa hukum pada khususnya.

E. Kerangka Konseptual

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Iman Soepomo adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum yaitu norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berhubungan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing.²⁸

Dalam penelitian ini, Penulis akan meneliti terkait perlindungan sosial dan perlindungan teknis terhadap hak pekerja perempuan di KKI Warsi Jambi.

2. Pekerja Perempuan

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa “Pekerja merupakan setiap orang yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (perseorang, pengusaha, badan hukum atau badan

²⁸ Iman Soepomo, *Loc.Cit.*

lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pekerja perempuan adalah perempuan-perempuan yang melakukan pekerjaan baik di dalam hubungan kerja dengan pemberi kerja maupun di luar hubungan kerja dalam kegiatan menghasilkan barang atau jasa demi memenuhi kebutuhan hidup sendiri maupun keluarganya. Batas usia pekerja perempuan tidak diatur secara eksplisit, namun di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Pasal 69 yang berbunyi, “Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial”.
2. Berdasarkan Pasal 76 yang berbunyi, “Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00”.

F. Landasan Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum adalah konsep yang berkaitan dengan upaya melindungi hak asasi manusia dan memberikan perlindungan terhadap tindakan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum.

Menurut M. Solly Lubis, perlindungan hukum berarti perlindungan yang diberikan melalui hukum terhadap status, kedudukan, atau hak warga negara sebagai penduduk negara, rakyat dan sebagainya.²⁹

Teori perlindungan hukum juga merupakan suatu pendekatan dalam hukum yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan keadilan kepada individu dalam masyarakat. Konsep ini menekankan pentingnya adanya aturan hukum yang jelas dan ditegakkan secara adil untuk melindungi hak-hak setiap individu.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Lebih lanjut, Hadjon mengklasifikasikan dua bentuk perlindungan hukum, yakni perlindungan preventif dan represif.

Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif adalah upaya untuk mencegah terjadinya sengketa dengan memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk mengajukan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Sedangkan perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.³⁰

Dalam hal ini, penulis menggunakan pendekatan perlindungan hukum preventif yang bertujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

²⁹ Abdullah Sulaiman and Andi Wali, *Loc. Cit.*

³⁰ Philipus M Hadjon, *Loc. Cit.*

G. Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan penelusuran penulis, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang diangkat oleh penulis, yaitu:

Tabel 1.3 Orisinalitas Penulis

No.	Penelitian Terdahulu	Keterangan
1.	Jenis Karya Tulis	Skripsi
	Nama Penulis	Alan Yati
	Judul	Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Pada PT. Indokom Samudra Persada).
	Tahun	2016
	Hasil Penelitian	Penelitian ini mengkaji bagaimana PT. Indokom Samudra Persada telah menerapkan kebijakan cuti hamil dan haid. Namun, selama penerapan kebijakan ini, perusahaan memberlakukan cuti haid, yang seharusnya diwajibkan pada hari pertama dan kedua setelah jatuh sakit, tetapi di PT. Indokom Samudra Persada,

		karyawan hanya diberikan cuti satu hari, dan mereka tidak diberi kompensasi. Selain pengenalan cuti hamil, PT Indokom Samudra Persada membandingkan manfaat yang ditawarkan kepada karyawan perempuannya. Yaitu perbandingan tunjangan dimana tunjangan hanya diberikan kepada pejabat yang menempati kedudukan di PT. Indokom Samudra Persada serta tunjangan berdasarkan penilaian kerja, seharusnya perusahaan menyamaratakan atau tidak membedakan karna wanita hamil sama-sama mengandung 9 bulan dan merasakan sakit yang sama.
	Perbandingan	Penulis akan menganalisis bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di KKI Warsi seperti hak cuti melahirkan, hak cuti haid, hak cuti keguguran, hak kesempatan untuk menyusui di tempat kerja, hak perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta hak lainnya

		apakah berjalan sesuai dengan ketentuan yang sudah diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (<i>das sollen das sein</i>).
2.	Jenis Karya Tulis	Jurnal
	Nama Penulis	Irhammudin, Ibrahim Fikma Edrisy
	Judul	Implementasi Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan yang Bekerja Pada Malam Hari (Studi Pada Pekerja Hotel Lee Bandar Jaya Lampung Tengah)
	Tahun	2022
	Hasil Penelitian	Penelitian ini membahas tentang perlindungan bagi tenaga kerja perempuan yang belum berjalan dengan baik dikarenakan kendala -kendala seperti adanya perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja yang bertentangan dengan peraturan yang berlaku, tidak adanya sanksi hukum apabila terjadi pelanggaran dan adanya pekerja sendiri yang tidak mengambil haknya karena alasan ekonomi.
	Perbandingan	Penulis akan menganalisis apakah

		pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di KKI Warsi berjalan sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan (<i>das sollen das sein</i>) dan apa saja kendala yang terjadi dalam pemenuhan hak pekerja perempuan tersebut.
3.	Jenis Karya Tulis	Jurnal
	Nama Penulis	Ali Ismail Shaleh, Dwika Ananda Agustina Pertiwi, Fitriatus Shalihah
	Judul	Kendala Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan: Tinjauan <i>Convention On The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women</i> (CEDAW)
	Tahun	2022
	Hasil Penelitian	Penelitian ini membahas tentang adanya diskriminasi terhadap hak-hak pekerja perempuan di Indonesia sehingga peran negara dalam melindungi hak asasi terhadap perempuan sangat urgensi untuk dilakukan sesuai dengan Prinsip-prinsip di dalam CEDAW dan peraturan

		Perundang-undangan serta untuk mengukur konsistensi pemerintah dan PBB di dalam melindungi hak pekerja perempuan baik menurut CEDAW maupun Konstitusi Negara Republik Indonesia.
	Perbandingan	Penulis akan menganalisis bentuk perlindungan hukum dan pelaksanaannya terhadap pekerja perempuan di KKI Warsi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk dari perlindungan terhadap hak asasi perempuan yang diatur di dalam CEDAW maupun Konstitusi Negara Republik Indonesia.

H. Metode Penelitian

Dibutuhkan pendekatan yang memanfaatkan metodologi ilmiah tertentu untuk mengidentifikasi dan memperdebatkan suatu masalah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris adalah jenis penelitian hukum yang mengkaji

pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara langsung pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.³¹

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu KKI Warsi Jambi. Tipe penelitian yuridis empiris membandingkan permasalahan yang diteliti berkisar pada peraturan perundang-undangan serta kaitannya dengan penerapan dalam praktek.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah KKI Warsi Jambi, yaitu bagian dari KKI Warsi yang merupakan organisasi non-pemerintah atau *Non-Governmental Organization* (NGO).

3. Penentuan Jenis dan Sumber Data Hukum

Jenis dan sumber data hukum dalam penelitian ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

a. Penelitian Kepustakaan (*Library reseach*)

Penelitian ini menggunakan menganalisis, meneliti dan mengkaji data sekunder yang berhubungan dengan perlindungan hukum hak pekerja perempuan dengan cara membaca dan mempelajari berbagai literatur.

Adapun bahan hukum yang digunakan terdiri dari 2 (dua) macam yaitu:

³¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 2012, hal.11.

- 1) Bahan hukum primer, penelitian yang dilakukan langsung di dalam lingkungan bekerja para pekerja perempuan di KKI Warsi Jambi, wawancara dengan pihak terkait pada KKI Warsi Jambi, serta data responden dari pekerja perempuan KKI Warsi Jambi.
- 2) Bahan hukum sekunder, bahan-bahan hukum yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer seperti artikel, jurnal, dan sumber internet yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti.

b. Penelitian Lapangan (*Field research*)

Penelitian lapangan yaitu suatu cara memperoleh data yang dilakukan dengan mengadakan observasi untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang akan diolah dan dikaji berdasarkan peraturan yang berlaku.

4. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah para pekerja perempuan pada KKI Warsi Jambi termasuk pihak terkait, dimana pekerja perempuannya berjumlah 30 (tiga puluh) orang dari keseluruhan pekerja yang berjumlah 67 (enam puluh tujuh) orang. Teknik pengambilan sampel yang penulis gunakan yaitu *purposive sampling* yakni teknik pengambilan sampel data sumber dengan pertimbangan tertentu.

Setelah dilakukan peninjauan secara mendalam oleh penulis, maka ditetapkan partisipan sejumlah 4 (empat) dari 30 (tiga puluh) orang pekerja perempuan dengan alasan bahwa jumlah ini telah memenuhi dan menjawab fokus penelitian, serta partisipan yang dipilih telah memenuhi

kelayakan sebagai informan dimana mereka merasakan secara langsung poin utama yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini.

5. Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan penulis sangat berhubungan dengan tipe penelitian yang akan dilakukan. Teknik pengumpulan data tersebut adalah:

- a. Wawancara, yaitu cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung pada yang diwawancarai. Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi. Wawancara dilakukan kepada para pekerja perempuan di KKI Warsi Jambi.
- b. Studi dokumen yaitu data yang diteliti dalam penelitian yang berwujud data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan berhubungan dengan perlindungan hukum hak pekerja perempuan.³²

6. Pengolahan dan Analisis Data

Data dianalisis dengan metode kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari teori dan sebagaimana adanya yang terjadi dilapangan, yang dialami, dirasakan, dan dipikirkan oleh partisipan sumber data.³³ Data ini kemudian dipilih dan diklasifikasikan, setelah diklasifikasikan ditarik suatu kesimpulan yang berbentuk pernyataan.

³² Ronny Hanitijo Sumitro, *Metodelogi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, CV.Ghalia, Semarang, 1998, hal.11.

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2008, hal.213.

I. Sistematika Penulisan

Dalam Penyusunan penulisan ini, akan disusun pembahasan dalam 5 (lima) bab, dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri atas 9 (sembilan) bagian , yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teori, orisinalitas penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan yang akan menggambarkan secara ringkas dan padat keseluruhan bab dalam skripsi ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai pengertian pekerja, dasar hukum perlindungan pekerja, dan mengenai perlindungan hak pekerja perempuan.

BAB III PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA PEREMPUAN DI KKI WARSI JAMBI

Pada bab ini penulis akan menjelaskan pada sub bab pertama mengenai pelaksanaan perlindungan hukum hak pekerja perempuan di KKI Warsi Jambi dan sub bab yang kedua membahas tentang kendala -kendala dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan di KKI Warsi Jambi.

BAB IV PENUTUP

Bab terakhir akan berisi kesimpulan yang menyatakan jawaban akhir dari identifikasi masalah dan memberikan saran yang dapat menjadi sumbangan pemikiran terkait permasalahan yang diteliti dalam penulisan skripsi ini yaitu perlindungan hukum hak pekerja perempuan.