

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Hak-hak khusus pekerja perempuan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan, baik oleh pemerintah maupun oleh perusahaan. Perempuan perlu mendapatkan perlindungan khusus, mengingat banyaknya kasus-kasus terhadap perempuan yang disebabkan karena kurangnya pengawasan terhadap penerapan hak-hak khusus pekerja perempuan di perusahaan. Hak pekerja perempuan diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dalam Pasal 82 disebutkan mengenai cuti melahirkan dan cuti keguguran. Dalam Pasal 82 ayat 1 menyebutkan “Bahwa pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”. Selain itu pada pasal 82 ayat 2 juga disebutkan mengenai cuti keguguran yang berbunyi “Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”.<sup>1</sup> Selain hak cuti melahirkan dan keguguran, masih banyak hak-hak pekerja perempuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja seperti hak cuti haid, hak untuk menyusui atau ruang untuk mengambil asi, pemberian makanan dan minuman yang bergizi, penyediaan angkutan antar jemput selama bekerja antara pukul 23.00-05.00 WIB, dan tentunya jaminan sosial tenaga kerja yang merupakan hak bagi semua pekerja.

Persamaan antara hak pekerja laki-laki dan pekerja perempuan telah dijamin dalam konstitusi. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) Pasal 28D ayat (2) menegaskan, setiap

---

<sup>1</sup> Inna Dyah Ayu S, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di Mutiara Prima Group Wonogiri”, *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, (2021), 3.

orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam hal ini negara menjamin adanya perlakuan yang adil terhadap para pekerja, baik dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja, maupun pemberian upah. Dalam dunia kerja pada dasarnya tidak ada hal yang membedakan antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan, keduanya mempunyai kesempatan kerja yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang dapat menghasilkan barang atau jasa agar mendapat imbalan atau upah sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Meskipun secara normatif demikian, namun pada kenyataannya pekerja perempuan masih jauh dari harapan, entah itu dari segi kualitas maupun kuantitas.<sup>2</sup> Oleh karena itu peranan undang-undang sangat penting yaitu untuk memastikan perlindungan bagi tenaga kerja khususnya bagi tenaga kerja perempuan.

Pentingnya pengakuan tentang hak-hak pekerja perempuan terkait dengan apa yang dicetuskan pada tahun 1979 pada Sidang Umum PBB yang mengadopsi CEDAW (*Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women*) yang membuka jalan bagi masing-masing negara untuk meratifikasinya, dan Indonesia sendiri sudah meratifikasinya sejak Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan. Selain itu, Iman Soepomo juga menegaskan bahwa pekerja perempuan seharusnya mendapatkan perlakuan khusus terkait dengan kesehatan, kesusilaan, dan keselamatan kerja.<sup>3</sup>

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan kerja tanpa adanya perlakuan diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan

---

<sup>2</sup> Sali Susiana, "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme", *Jurnal Aspirasi*, Vol. 8 No. 2 (Desember, 2017): 208.

<sup>3</sup> Yosia Hetharie, "Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan dalam Peraturan Perusahaan", *Bacarita Law Journal*, Vol. 1 No. 1 (November, 2020): 55.

memperhatikan kondisi perkembangan dunia usaha.<sup>4</sup> Namun pada kenyataannya diskriminasi di dunia kerja masih sering terjadi, hingga saat ini masih banyak kasus diskriminasi di dalam dunia kerja, terlebih diskriminasi terhadap pekerja perempuan. Hak-hak yang diperoleh antara laki-laki dan perempuan sama demi terwujudnya keadilan dan kesejahteraan. Perempuan berhak untuk mendapat pekerjaan dan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki.

Lain secara normatif, lain pula secara kenyataan. Di zaman yang semakin banyaknya tenaga kerja perempuan ini masih banyak hak-haknya yang belum terpenuhi. Selain karena kurangnya pengetahuan tenaga kerja perempuan atas hak yang diperolehnya, tak sedikit juga pemilik usaha yang lebih mementingkan usahanya dari pada hak pekerja perempuannya. Kesenjangan-kesenjangan inilah yang akhirnya menjadikan hak-hak pekerja perempuan terabaikan. Meskipun telah diatur dalam berbagai Peraturan Perundang-undangan, namun pada kenyataannya perlindungan hukum bagi hak pekerja perempuan masih belum sepenuhnya terealisasikan. Oleh karena itu sudah sepatutnya hak pekerja perempuan diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya karena pekerja perempuan pada zaman sekarang ini ikut serta dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara bekerja baik di pabrik, industri atau tempat lain. Hal ini dimaksudkan guna meningkatkan penghasilan karena tuntutan ekonomi keluarga. Menyadari hal tersebut, peranan perempuan Indonesia telah memperlihatkan dan meningkatkan keikutsertaan dalam pembangunan nasional sebagai pekerja perempuan.<sup>5</sup>

Perlindungan tenaga kerja pada dasarnya adalah guna menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Undang-

---

<sup>4</sup> Zusfarlian Maulana dan Bayu Muslim, "Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan di Malam Hari dalam Perspektif UU 13 Tahun 2003", *Jurnal Panorama Hukum*, Vol. 5 No. 1 (Juni, 2020): 27.

<sup>5</sup> Once Rezki Agatha, "Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang, (2021), 2.

Undang Cipta Kerja dianggap menjadi penyeimbang hak-hak antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki karena dianggap merupakan bentuk hubungan bisnis. Pekerja memiliki hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi melalui Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 27 ayat 2. Pasal ini menjadi perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang ada di Indonesia dengan tujuan menjamin hak-hak pekerja dan mendapat kesempatan serta perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi.<sup>6</sup> Untuk itu pengusaha harus melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Dengan demikian Undang-Undang Cipta Kerja sebagai salah satu payung hukum harus mampu menjawab segala tantangan pada saat dihadapkan dengan permasalahan ketenagakerjaan di masa depan demi adanya perubahan yang lebih baik bagi semua pemangku kepentingan, termasuk di dalamnya perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan.<sup>7</sup>

Dengan adanya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja diharapkan dapat memenuhi hak-hak pekerja perempuan yang selama ini seringkali terabaikan. Mengingat rentannya posisi perempuan di bidang ketenagakerjaan menjadikan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagai payung hukum yang dapat melindungi tenaga kerja perempuan.

PT. Kreasi Garment Cirebon merupakan salah satu industri yang bergerak di bidang Garment di wilayah Kabupaten Cirebon. PT. Kreasi Garment Cirebon ini mempekerjakan laki-laki dan perempuan, akan tetapi pekerja perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon lebih banyak dari pada pekerja laki-laki. Karena banyaknya pekerja, sudah sepatutnya PT. Kreasi Garment Cirebon memberikan perlindungan hukum dan juga memenuhi hak-hak yang harus diberikan kepada para pekerja, khususnya hak-hak pekerja perempuan yang seringkali terabaikan. Pentingnya pemenuhan hak pekerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas bagi PT. Kreasi

---

<sup>6</sup> Catur J. S et.al., "Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", *Jurnal Lex Specialis*, Vol. 1 No. 2 (2020): 185.

<sup>7</sup> Otti Ilham Khair, "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia", *Jurnal Widya Pranata Hukum*, Vol. 3 No. 2 (September, 2021): 49.

Garment Cirebon. Dengan memenuhi hak-hak pekerja perempuan diharapkan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, mengingat banyak sekali perusahaan yang paham mengenai regulasi ini tetapi masih banyak perusahaan yang belum menerapkannya dengan baik. Di samping itu, masih banyak pekerja perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon yang belum mengetahui hak-hak apa saja yang harus mereka terima sebagai pekerja terlebih lagi tentang cuti haid. Untuk itu pembahasan mengenai perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan cukup menarik karena setiap tahun pertumbuhan angka pekerja perempuan juga selalu mengalami peningkatan yang cukup tinggi.

Dari latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut terkait hak-hak pekerja perempuan dengan judul **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DI PT. KREASI GARMENT CIREBON DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA.”**

## **B. Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

#### **a. Wilayah Kajian**

Penelitian ini mengkaji mengenai Hak-Hak Pekerja Perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon dalam Perspektif Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Penelitian ini tergolong dalam wilayah kajian Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial dengan topik kajian Hak-Hak Pekerja Perempuan.

#### **b. Jenis Masalah**

Jenis masalah pada penelitian ini adalah mengenai banyaknya pekerja perempuan yang tidak mengetahui hak-hak apa saja yang diperoleh oleh dirinya. Selain itu, masih banyak perusahaan yang mengabaikan hak-hak pekerja perempuan.

### c. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah perlu dilakukan dalam sebuah penelitian guna menghindari meluasnya cakupan pembahasan masalah dalam penelitian. Oleh karena itu penulis membatasi masalah yang diteliti agar tidak terjadi perluasan masalah serta agar penelitian ini menjadi lebih terarah. Dengan demikian, pembatasan masalah dalam penelitian ini hanya pada Hak-Hak Pekerja Perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon dalam Perspektif Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

### 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon?
- b. Bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon dalam perspektif Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
- c. Bagaimana solusi pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon.
- b. Untuk mengetahui tinjauan hukum pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon dalam perspektif Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- c. Untuk mengetahui solusi pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon.

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Kegunaan Akademis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai Hak-Hak Pekerja Perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan dapat menerapkannya dalam kehidupan khususnya dalam dunia kerja agar tidak mengabaikan Hak-Hak Pekerja Perempuan.
- 2) Sebagai pelaksanaan tugas akademik yaitu untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syariah IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

### b. Kegunaan Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberi ilmu pengetahuan baik untuk penulis maupun untuk masyarakat umum tentang penerapan Hak-Hak Pekerja Perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- 2) Menyumbangkan pemikiran bagi PT. Kreasi Garment Cirebon dalam pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan.

### c. Kegunaan Praktis

- 1) Sebagai upaya memberikan pemahaman pada masyarakat khususnya kaum perempuan mengenai penerapan Hak-Hak Pekerja Perempuan yang harus diberikan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku khususnya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- 2) Sebagai informasi dan sumber referensi bagi para pihak berkaitan dengan pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

#### D. Literature Review

*Literature Review* atau Penelitian Terdahulu berfungsi sebagai acuan bagi penulis. Dengan adanya penelitian terdahulu menjadikan tolak ukur penulis untuk menganalisis suatu penelitian. Selain itu, penelitian terdahulu bertujuan untuk menghindari adanya anggapan persamaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya. Setelah penulis melakukan penelusuran terkait judul penelitian ini, maka penulis menemukan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini. Adapun beberapa karya tulis yang ditemukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Analisa Putri menulis penelitian dengan judul “Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam (Studi Kasus di PT. Mitratani Dua Tujuh Kota Jember)” pada tahun 2020. Penelitian ini mengkaji masih terdapat beberapa hak yang belum dipenuhi secara maksimal oleh pihak PT. Mitratani Dua Tujuh Jember seperti pemenuhan hak cuti haid, pemberian ruangan laktasi dan penyediaan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Namun ada juga yang sudah dipenuhi haknya oleh pihak perusahaan yakni terkait pemenuhan upah yang layak, pemenuhan hak cuti melahirkan, dan memberi kesempatan untuk melaksanakan ibadah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di PT Mitatani Dua Tujuh Jember. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan yuridis empiris. Sumber data untuk menjelaskan masalah utama merujuk pada Al-Qur’an dan Hadits tentang buruh atau pekerja dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.<sup>8</sup> Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama membahas terkait pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan. Akan tetapi objek wilayah dan perspektifnya berbeda. Penelitian terdahulu

---

<sup>8</sup> Analisa Putri, “Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam (Studi Kasus di PT. Mitratani Dua Tujuh Kota Jember)”, *Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta, (2020).



tersebut dilakukan di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember sementara penelitian ini dilakukan di PT. Kreasi Garment Cirebon. Selain itu, penelitian terdahulu tersebut menggunakan perspektif hukum positif dan hukum islam, sementara penelitian ini hanya menggunakan hukum positifnya saja.

2. Ramdan Ibrahim melakukan penelitian dengan judul “Perlindungan Hak Terhadap Pekerja Wanita pada Café-Café Ditinjau dari Pasal 76 Huruf C Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” pada tahun 2017, yang menjelaskan bahwa pekerja wanita dalam café berjumlah 15 orang dan 9 diantaranya berstatus janda. Waktu pekerja yang ditetapkan oleh pemilik café mulai pukul 21.00 sampai dengan café tersebut tutup. Adapun perlindungan hak yang dimaksudkan meliputi aspek perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dan hak ini tercantum dalam pasal 76 huruf C ayat (2) yaitu untuk menjaga kesusilaan terhadap hak pekerja wanita dari pihak café sendiri melakukan penjagaan yang ketat atau mengontrol semua pekerja perempuan yang sedang bekerja setiap saat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan hak pekerja wanita pada café-café di kota Gorontalo dan untuk mengetahui dan menganalisis apa yang seharusnya dilakukan untuk memenuhi hak pekerja di café-café kota Gorontalo berdasarkan pasal 76 huruf C ayat (2) undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.<sup>9</sup> Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama membahas terkait pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan. Akan tetapi objek wilayah dan perspektifnya berbeda. Penelitian terdahulu tersebut dilakukan di Cafe-Cafe sementara penelitian ini dilakukan di PT. Kreasi Garment Cirebon. Penelitian terdahulu tersebut menggunakan perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan hanya fokus pada aspek perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja

---

<sup>9</sup> Ramdan Ibrahim, “Perlindungan Hak Terhadap Pekerja Wanita pada Café-Café Ditinjau dari Pasal 76 Huruf C Ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Negeri Gorontalo, (2017).

untuk tenaga kerja perempuan sementara penelitian ini menggunakan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan berfokus pada Hak-Hak Pekerja Perempuan secara keseluruhan.

3. Syifa Putri Ruiza melakukan penelitian dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan pada Usaha Perhotelan dan Usaha Retail di Kota Padang” pada tahun 2021, yang menjelaskan mengenai bentuk Perlindungan Hukum dalam Perjanjian Kerja yang diberikan oleh perusahaan yaitu adanya pembagian waktu atau *shift* kerja, pemberian cuti pada hak maternitas dan adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu, pelaksanaan perlindungan hukum yang terjadi di lapangan secara garis besar sudah berjalan dengan cukup baik namun belum sepenuhnya mengikuti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seperti tidak adanya fasilitas angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 05.00 di Pangeran *Beach* Hotel Padang dan adanya pengurangan pada uang *service* di Pangeran *Beach* Hotel Padang dan Ramayana Plaza Andalas Padang jika mengambil cuti haid atau menstruasi. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan di usaha perhotelan dan usaha retail di kota Padang.<sup>10</sup> Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama membahas mengenai Hak-Hak Pekerja Perempuan. Akan tetapi objek wilayah dan perspektifnya berbeda. Penelitian terdahulu tersebut dilakukan di Pangeran *Beach* Hotel Padang dan Ramayana Plaza Andalas Padang sementara penelitian ini dilakukan di PT. Kreasi Garment Cirebon. Penelitian terdahulu tersebut menggunakan perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sementara penelitian ini menggunakan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

---

<sup>10</sup> Syifa Putri Ruiza, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan pada Usaha Perhotelan dan Usaha Retail di Kota Padang”, *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang, (2021).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sonhaji dengan judul “Tinjauan Yuridis Mengenai Hak-Hak Khusus Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” pada tahun 2019, yang menjelaskan pekerja perempuan memiliki hak-hak khusus seperti hak cuti keguguran kandungan, hak cuti melahirkan, hak cuti haid, hak mendapatkan antar jemput jika dipekerjakan pada malam hari, dan sebagainya. Hak-hak khusus pekerja perempuan seperti ini sudah seharusnya diperhatikan baik oleh pihak perusahaan maupun oleh para pekerja perempuan itu sendiri. Seperti yang terjadi di PT. Dian Andilta Utama belum sepenuhnya menerapkan hak-hak khusus pekerja perempuan, hambatan dalam menerapkan hak-hak khusus pekerja perempuan adalah dalam penerapan pemberian cuti haid dan cuti keguguran. Upaya dalam mengatasi hambatan pada penerapan hak-hak khusus pekerja perempuan adalah pekerja perempuan harus memahami secara benar isi dari perjanjian kerja yang diberikan pada saat awal akan menandatangani kontrak atau perjanjian kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hak-hak khusus yang diterima oleh pekerja perempuan berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan.<sup>11</sup> Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama membahas mengenai Hak-Hak Pekerja Perempuan. Akan tetapi objek penelitian dan perspektifnya berbeda. Penelitian terdahulu tersebut dilakukan di PT. Dian Andilta Utama sementara penelitian ini dilakukan di PT. Kreasi Garment Cirebon. Penelitian terdahulu tersebut menggunakan perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sementara penelitian ini menggunakan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Syahril Izha Ferri Buldan Firnanda dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid dan Menyusui Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun

---

<sup>11</sup> Sonhaji, “Tinjauan Yuridis Mengenai Hak-Hak Khusus Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Administrative Law and Governance Journal*, Vol. 2 No. 3 (Agustus, 2019).

2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT Bentoel Malang)” pada tahun 2021, yang mengkaji mengenai perlindungan hukum bagi pekerja perempuan atas hak Cuti Haid dan Menyusui di PT. Bentoel Malang masih belum sepenuhnya terlaksana sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Karena hanya wajib satu hari bagi pekerja perempuan untuk melaksanakan Cuti Haid dan ketentuan tersebut bisa diperpanjang dengan persyaratan seperti ketentuan izin di hari pertama. Sedangkan untuk pelaksanaan menyusui yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja perempuan sudah cukup baik dan sudah sesuai sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Akan tetapi dalam memberikan kesempatan pekerja perempuan untuk menyusui anaknya, PT. Bentoel Malang belum sepenuhnya memberikan tempat yang nyaman dan layak. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan tentang hak cuti haid dan menyusui di PT. Bantoel Malang menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Serta untuk mengetahui kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui di PT Bantoel Malang.<sup>12</sup> Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama membahas mengenai Hak-Hak Pekerja Perempuan. Akan tetapi pada penelitian terdahulu tersebut difokuskan untuk membahas mengenai hak-hak pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui sementara penelitian yang dilakukan oleh penulis fokus pada hak-hak pekerja perempuan secara keseluruhan. Selain itu, penelitian terdahulu tersebut menggunakan perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan objek penelitian tersebut dilakukan di PT. Bentoel Malang sementara penelitian ini

---

<sup>12</sup> Syahril Izha Ferri Buldan Firnanda, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid dan Menyusui Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT Bentoel Malang)”, *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol. 27 No. 12 (Juli, 2021).

menggunakan perspektif Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan objek penelitiannya dilakukan di PT. Kreasi Garment Cirebon.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Ony Rosifany dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan” pada tahun 2019, yang membahas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja perempuan terutama bagi pekerja yang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 yaitu pengusaha diwajibkan memberikan makanan dan minuman yang bergizi serta wajib menjaga keamanan dan kesucilaan serta pengusaha juga diwajibkan menyediakan fasilitas antar jemput bagi pekerja perempuan. Selain itu, pengusaha juga diwajibkan untuk memberikan perlindungan norma kerja bagi pekerja perempuan serta pengusaha diwajibkan memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja perempuan. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan menurut ketentuan undang-undang ketenagakerjaan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama membahas mengenai hak-hak pekerja perempuan. Selain itu, terdapat perbedaan dari penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu penelitian terdahulu tersebut menggunakan perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan perspektif Undang-Undang Cipta Kerja.<sup>13</sup>

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan kamus hukum tinjauan yuridis berarti menurut hukum, dari segi hukum atau secara hukum. Pengertian yuridis dari para ahli adalah hukum, kata ini banyak digunakan untuk aspek yuridis. Dalam karya ilmiah,

---

<sup>13</sup> Ony Rosifany, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Legalitas*, Vol. 4 No. 2 (Desember, 2019).

yuridis berarti segala sesuatu hal yang memiliki arti atau makna hukum yang disahkan oleh pemerintah. Yuridis dibagi menjadi dua yaitu yuridis normatif dan yuridis empiris. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tinjauan yuridis merupakan penyelidikan tentang sesuatu berdasarkan aspek atau secara hukum.<sup>14</sup>

Dalam Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk orang lain. Pengertian lain dari tenaga kerja ialah seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun ke atas) yang potensial dapat memproduksi barang atau jasa. Selain itu ada juga yang menyebutkan bahwa tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk masyarakat.<sup>15</sup>

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja merupakan orang yang menerima upah atau imbalan yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa dan sudah memasuki usia kerja untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja sendiri meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, serta orang yang belum bekerja atau pengangguran.

Tujuan tenaga kerja bekerja yaitu untuk mendapat upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri atau orang lain. Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan serta dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Cornelius Christian Chandra, "Kajian Yuridis Terhadap difabel dalam Memperoleh Bantuan Hukum Cuma-Cuma", *Diss. UAJY*, (2018): 19.

<sup>15</sup> Suci Flambonita, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan", *Jurnal Simbur Cahaya*, Vol. 24 No.1 (Januari, 2017): 4399.

<sup>16</sup> Ega, "Hak Cuti Melahirkan bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang dan Hukum Islam", *Skripsi*, Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Palopo, (2021), 11.

Secara terminologi, kata omnibus berasal dari Bahasa Latin yang memiliki arti “untuk semuanya”. Omnibus memiliki makna "untuk semua: mengandung dua atau lebih," yang seringkali diterapkan pada Rancangan Undang-Undang (RUU) legislatif dan terdiri lebih dari satu subjek umum. Dalam perkembangannya, kata Omnibus sendiri banyak diarahkan ke dalam istilah Omnibus bill, yang dimaknai sebagai sebuah RUU dalam satu bentuk yang mengatur bermacam-macam hal yang terpisah dan berbeda, serta seringkali menggabungkan sejumlah subjek yang berbeda dalam satu cara, sehingga dapat memaksa eksekutif untuk menerima ketentuan yang tidak disetujui atau juga membatalkan seluruh undang-undang. Maka dengan demikian, dalam konteks Omnibus Law RUU Cipta Kerja dapat diartikan sebagai bentuk satu undang-undang yang mengatur banyak hal, yang mana ada 79 Undang-Undang dengan 1. 244 pasal yang akan dirampingkan ke dalam 15 bab dan 174 pasal dan menyasar 11 klaster di undang-undang yang baru. Seperti yang sudah disebutkan, terdapat 11 klaster yang menjadi pembahasan dalam Omnibus Law Undang-Undang Cipta Kerja, yaitu:

1. Penyederhanaan perizinan tanah
2. Persyaratan investasi
3. Ketenagakerjaan
4. Kemudahan dan perlindungan UMKM
5. Kemudahan berusaha
6. Dukungan riset dan inovasi
7. Administrasi pemerintahan
8. Pengenaan sanksi
9. Pengendalian lahan
10. Kemudahan proyek pemerintah
11. Kawasan Ekonomi Khusus (KEK)<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Muhamad Rizal, "Pengaruh UU Cipta Kerja (Omnibus Law) pada Kesejahteraan Pekerja Perempuan." *Jurnal Sekretaris dan Administrasi Bisnis*, Vol. 5 No.2 (2021): 164.

Undang-Undang memberikan kesempatan pekerja perempuan untuk tidak melaksanakan pekerjaan pada keadaan, tempat, dan waktu tertentu. Pembatasan ini berdasarkan dengan kondisi perempuan yang secara kodrati berbeda dengan laki-laki. Pada hakikatnya perempuan tidak dilarang melakukan pekerjaan, tetapi dibatasi berdasarkan pertimbangan bahwa perempuan itu lemah badannya dan untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya. Adapun jenis pekerjaan yang diberikan kepada perempuan yaitu yang sesuai dengan sifat alamiah perempuan yang luwes, lemah lembut, telaten, sabar, menarik dan sifat lainnya yang berhubungan dengan perempuan, sehingga apa yang dikerjakannya mencapai hasil yang baik.<sup>18</sup>

Ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan bagi pekerja perempuan, baik dalam konvensi internasional maupun peraturan perundang-undangan di Indonesia antara lain yaitu, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)* yang sudah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.<sup>19</sup> Untuk itu peran Undang-Undang sangatlah penting terhadap pemenuhan hak pekerja perempuan.

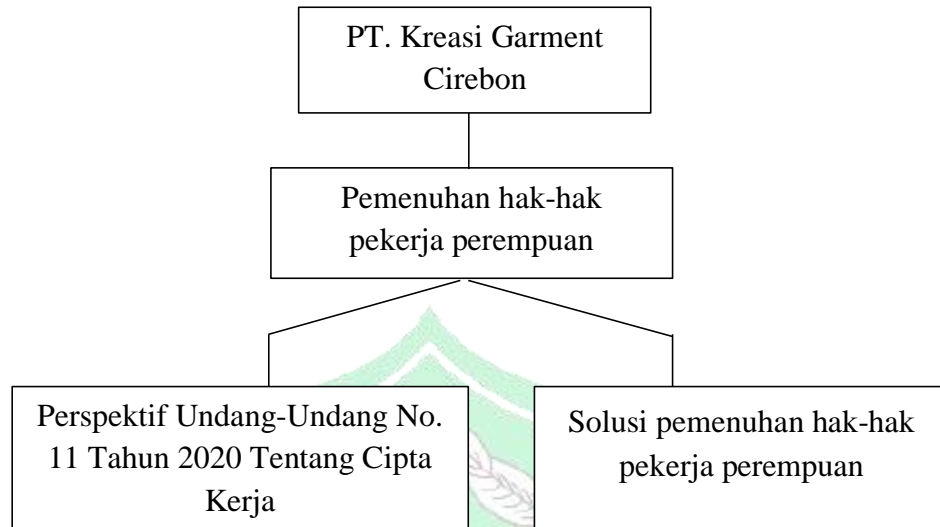
Dari penjelasan diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut:

---

<sup>18</sup> Mulyani Djakaria, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan dengan Kesehatan Reproduksi", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 3 No. 1 (September, 2018): 17.

<sup>19</sup> Once Rezki Agatha, "Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan", 2.





**Gambar 1. 1**  
**Kerangka Pemikiran**

## **F. Metodologi Penelitian**

### **1. Jenis, Metode dan Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif, yakni penelitian yang bermaksud mendeskripsikan, menganalisis, dan memahami fenomena, kejadian atau peristiwa tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik atau menyeluruh serta secara rinci dan jelas kemudian dibentuk deskripsi dalam bentuk kata-kata.<sup>20</sup> Adapun penelitian kualitatif mempunyai dua tujuan utama, yaitu untuk menggambarkan dan mengungkap (*to describe and explore*) dan kedua yaitu untuk menggambarkan dan menjelaskan (*to describe and explain*). Selain itu, penulis juga menggunakan metode penelitian lapangan atau observasi dan juga studi pustaka. Observasi yaitu pengamatan langsung di lapangan dalam pengambilan data untuk diteliti. Observasi merupakan kegiatan mencatat suatu indikasi dengan dorongan instrumen-instrumen serta merekamnya dengan tujuan ilmiah

<sup>20</sup> Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya),

ataupun tujuan lain.<sup>21</sup> Maksudnya adalah untuk memperoleh data penelitian, penulis melakukan pengamatan langsung pada subjek penelitian. Sementara studi pustaka adalah penelitian yang pengumpulan datanya diarahkan pada pencarian data melalui dokumen tertulis maupun elektronik, gambar, dan lain sebagainya yang dapat mendukung dalam proses penulisan.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dan yuridis empiris. Yuridis normatif merupakan pendekatan yang dilakukan dengan meninjau bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep, asas hukum atau peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini. Sementara pendekatan yuridis empiris merupakan penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara langsung pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi di masyarakat.

Metode dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif yaitu, suatu metode yang digunakan untuk menganalisa atau menggambarkan suatu hasil penelitian terkait. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan gejala secara menyeluruh melalui pengumpulan data dan latar alami dengan memanfaatkan peneliti sebagai instrumen kunci.<sup>22</sup> Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis mengenai Hak-Hak Pekerja Perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

## 2. Sumber Data

Sumber data ialah subjek dari mana suatu data dapat diperoleh.<sup>23</sup>

Adapun sumber data dalam penelitian ini ada dua macam yaitu:

- a. Sumber data primer yaitu sumber data yang paling utama dan sumber yang dianggap paling penting. Sumber data ini berupa

---

<sup>21</sup> Hasanah Hasyim, "Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial)", *Jurnal at-Taqaddum*, Vol. 8 No. 1 (2017): 40.

<sup>22</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 282.

<sup>23</sup> Arikunto Suharsimi, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Bina Aksara, 2006), 1.

responden atau subjek yang didapatkan secara langsung di lapangan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

- b. Sumber data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal dan sumber data lainnya terkait dengan pembahasan judul proposal ini, sebagai bahan rujukan atau bahan acuan. Data sekunder membantu penulis dalam penelitian apabila data primer terbatas atau sulit diperoleh.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### a. Triangulasi

Triangulasi merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber yang telah ada. Tujuan dari triangulasi adalah untuk mengetahui data yang diperoleh *convergent* (meluas), tidak konsisten ataupun kontradiksi. Oleh karena itu dengan menggunakan triangulasi, maka data yang diperoleh akan lebih konsisten, tuntas dan pasti.<sup>24</sup>

#### b. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan diskusi ataupun percakapan langsung antara peneliti dengan orang yang diwawancarai berkaitan dengan topik penelitian.<sup>25</sup> Dalam penelitian ini wawancara dilakukan secara langsung dengan *Manager Human Resource Development* (HRD) PT. Kreasi Garment Cirebon untuk memperoleh data mengenai Hak-Hak Pekerja Perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon.

#### c. Observasi

Observasi merupakan kegiatan mencatat suatu indikasi dengan dorongan instrumen-instrumen serta merekamnya dengan

<sup>24</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 317.

<sup>25</sup> Helaluddin dan Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Sebuah Tinjauan Teori dan Praktek* (Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2019), 84.

tujuan ilmiah ataupun tujuan lain.<sup>26</sup> Maksudnya adalah untuk memperoleh data penelitian, penulis melakukan pengamatan langsung pada subjek penelitian untuk memperoleh data yang valid.

d. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu usaha untuk menelaah dan memahami beberapa dokumen atau arsip. Dokumen disini mengacu pada bahan seperti fotografi, video, film, memo, surat, rekaman dan sejenisnya yang dapat digunakan sebagai informasi bagian dari kajian kasus yang sumber data utamanya adalah observasi partisipan atau wawancara.<sup>27</sup> Dalam penelitian ini penulis melakukan pengumpulan data yang didapatkan dari dokumen-dokumen PT. Kreasi Garment Cirebon yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan.

#### 4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman dan penjelasan peneliti tentang topik yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Sedangkan untuk meningkatkan pemahaman tersebut analisis data perlu dilanjutkan dengan berupaya mencari makna atau arti.<sup>28</sup> Miles dan Huberman menyebutkan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus pada setiap tahapan penelitian sampai tuntas. Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis data Miles dan Huberman, yakni sebagai berikut:<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> Hasanah Hasyim, "Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial)", 40.

<sup>27</sup> Rulam Ahmadi, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 179.

<sup>28</sup> Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Pendekatan Positivistik, Rasionalistik, Fenomenologik, dan Realisme Metaphisik Telaah Studi Teks dan Penelitian Agama* (Jakarta: Rajawali Pers, 1998), 104.

<sup>29</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 323-329.

a. Reduksi Data

Pada hakikatnya reduksi data dimaksud sebagai proses pemilihan, pemusatan atensi pada penyederhanaan, pengabstrakan, serta transformasi data kasar yang timbul dari catatan-catatan tertulis yang terjadi di lapangan. Mereduksi data berarti merangkum data, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan dicari tema serta polanya.

b. Penyajian Data

Penyajian data merupakan proses pengumpulan data yang disusun berdasarkan jenis ataupun pengelompokan-pengelompokan yang diperlukan. Penyajian data biasanya berbentuk tulisan ataupun kata-kata, gambar, grafik serta tabel. Penyajian data bertujuan untuk menggabungkan data sehingga bisa menggambarkan kondisi yang terjadi.

c. Verifikasi atau Penyimpulan Data

Verifikasi atau penyimpul data ialah proses perumusan makna dari hasil penelitian yang diungkapkan dengan kalimat yang singkat, padat serta mudah dipahami dan dilakukan dengan cara berulang kali melakukan peninjauan mengenai kebenaran dari penyimpulan itu sendiri, khususnya yang berkaitan dengan relevansi serta konsistensinya terhadap judul, tujuan serta perumusan masalah yang ada. Verifikasi dilakukan sepanjang proses penelitian berlangsung, setelah data yang terkumpul dirasa cukup memadai berikutnya dapat diambil kesimpulan sementara. Akan tetapi jika dirasa data benar-benar lengkap berikutnya dapat diambil kesimpulan akhir.

## 5. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Kreasi Garment Cirebon Jl. D. I. Panjaitan Blok Ujung Beru, RT.003/RW.005, Bojongnegara, Kec. Ciledug, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat 45188. Di samping itu, penelitian ini akan dilakukan pada bulan Oktober 2022-April 2023.

## G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dan penulisan skripsi ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN, berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, Metodologi Penelitian, dan Sistematika Penulisan.
2. BAB II TINJAUAN UMUM MENGENAI KETENAGAKERJAAN DAN HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN, berisi penjelasan umum mengenai ketenagakerjaan serta hak-hak pekerja perempuan.
3. BAB III TINJAUAN OBJEK PENELITIAN, berisi tentang objek penelitian yaitu gambaran umum dari PT. Kreasi Garment Cirebon yang meliputi profil, sejarah, visi dan misi, serta struktur organisasi.
4. BAB IV TINJAUAN YURIDIS TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DI PT. KREASI GARMENT CIREBON DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA, berisi tentang pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon dalam perspektif Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja serta solusi pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon.
5. BAB V PENUTUP, menguraikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebagai jawaban singkat atas permasalahan yang diteliti. Penulis juga akan menyampaikan saran terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan.