

## ABSTRAK

Hani Risma Wanti. NIM: 1708202154, **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA PADA MARINA RESTAURANT AND CONVENTION HALL KOTA CIREBON”**, 2020.

*Kehidupan manusia tidak dapat terlepas dengan adanya suatu pekerjaan dimana manusia harus bekerja untuk mendapatkan penghasilan. Setiap penghasilan yang didapat dari suatu pekerjaan tersebut orang dapat memenuhi kebutuhan hidup setiap harinya. Melihat kehidupan di era seperti sekarang ini semakin banyak kebutuhan yang harus dipenuhi baik kebutuhan tersebut bersifat primer atau pun sekunder. Hal ini menyebabkan banyak perempuan yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Mengingat bahwa seorang perempuan merupakan pihak yang lemah dan mempunyai resiko yang tinggi maka diperlukan adanya sebuah perlindungan bagi pekerja perempuan seperti yang tertulis dalam Undang-undang Nomor.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*

*Penelitian ini bertujuan untuk menjawab dari pertanyaan-pertanyaan yang menjadi rumusan masalah: 1) Bagaimana pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja dalam perjanjian kerja terhadap tenaga kerja perempuan pada Marina Restaurant and Convention Hall Kota Cirebon; 2) Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan di Marina Restaurant and Convention Hall Kota Cirebon; 3) Bagaimana implementasi perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan di Marina Restaurant and Convention Hall Kota Cirebon berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pemberian upah dalam perspektif hukum ekonomi syariah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan dengan cara interview (wawancara), observasi, dokumentasi kemudian dianalisis dengan metode deskriptif analisis.*

*Adapun hasil dari penelitian ini sebagian besar kesejahteraan para pekerja di Marina Restaurant and Convention Hall Kota Cirebon belum sepenuhnya diperhatikan secara maksimal khususnya dalam pemenuhan hak-hak tenaga kerja perempuan, hal terbukti dengan masih adanya pelanggaran hukum yang dirasakan oleh para pekerja. Adapun hak-hak tenaga kerja perempuan yang belum terpenuhi berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: 1) Hak untuk mendapatkan cuti haid, yang telah diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; 2) Hak cuti keguguran, yang telah diatur dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*

**Kata Kunci:** *Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Perempuan, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hukum Ekonomi Syariah.*

## ABSTRACT

Hani Risma Wanti. NIM: 1708202154, **“LEGAL PROTECTION OF LABOR RIGHTS AT MARINA RESTAURANT AND CONVENTION HALL CIREBON CITY”**, 2020.

*In human life, from the whole thing we always release with profession, which means almost every single person need to work for life necessities. Be aware the present era the necessities of human life are always increase for time by time, well it's prime and also secondary things. it causes all that stuff, not just a man who need profession or job to get some money, but from womankind get moving into the subject who participate in the world of work. But not easy for a woman to survive in the world of work, there are some weakness if we compared with male worker such as power, stamina, and maybe mental problems. With all that stuff is so hard and risks to female worker if they are not stand under protection of government law as written in Indonesian Law Number 13th, 2003 about Employment.*

*The purpose from this research is to answer each questions that listed in formulation of the problem: 1) How to implementation rights and obligations for worker that listed on employment agreement about female worker in Marina Restaurant and Convention Hall Cirebon City; 2) How the form of legal protection about female worker in Marina Restaurant and Convention Hall Cirebon City; 3) How to implementation the legal protection for female worker in Marina Restaurant and Convention Hall Cirebon City based on Indonesian Law Number 13th, 2003 about Employment and remuneration in context Islamic economic law. This research using the qualitative method, data information that selective by interview, observation, and documentation further analyzed by using analysis descriptive method.*

*As for the results of the research majority indicate the worker welfare in Marina Restaurant and Convention Hall Cirebon City not completely be noticed maximum as should be, specially to handling rights and obligations for female worker, and it is proven cause there's some offense that immediately felt by some employees. As for some labor rights that felt not exist based on Law No.13th, 2003 about Employment, that is: 1) The right to get paid leave for menstrual period, which is set in chapter 81 the law Number 13th, 2003 about Employment; 2) The right to get paid leave for the women who miscarriage, which is set in chapter 82 verse (2) the law Number 13th, 2003 about Employment.*

**Key Words:** *Legal Protection, Female Workforce, The Law Number 13th, 2003 About Employment, Islamic Economic Law.*

## الاختصار

هاني رسما ونتي ( ١٧٠٨٢٠٢١٥٤ ) : الحماية القانونية لحقوق العمل بموجب القانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ في منظور القانون الاقتصادي الإسلامي ( دراسة حالة في مطعم مارينا وقاعة المؤتمرات، مدينة سيربيون ٢٠٢٠).

لا يمكن فصل حياة الإنسان عن وجود وظيفة حيث يجب أن يعمل البشر لكسب الدخل، كل دخل يتم الحصول عليه من وظيفة ، يمكن للناس تلبية احتياجات الحياة كل يوم . رؤية الحياة في عصر مثل اليوم ، هناك المزيد والمزيد من الاحتياجات التي يجب تلبيتها ، سواء كانت هذه الاحتياجات أساسية أو ثانوية . هذا يدفع العديد من النساء للعمل لتغطية نفقاتهن . مع الأخذ في الاعتبار أن المرأة حذب ضعيف ولديها مخاطر عالية ، من الضروري أن يكون هناك حماية للعاملات كما هو مكتوب في القانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ بشأن القوى العاملة.

تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التي تشكل صياغة المشكلة: (١) كيف يتم تنفيذ حقوق والتزامات العمال في اتفاقية العمل للعاملات في مطعم مارينا وقاعة المؤتمرات مدينة سيربيون (٢) ما هو شكل الحماية القانونية لحقوق العاملات في مطعم مارينا وقاعة المؤتمرات في مدينة سيربيون (٣) كيف يتم تنفيذ الحماية القانونية لحقوق العاملات في مطعم مارينا وقاعة المؤتمرات في مدينة سيربيون بناءً على القانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ بشأن القوى العاملة والأجور في منظور الشريعة الاقتصادية . يستخدم هذا البحث طرق البحث النوعي والبيانات التي تم جمعها عن طريق المقابلات والملاحظة والتوثيق ثم تحليلها بطريقة التحليل الوصفي .

أما بالنسبة لنتائج هذه الدراسة ، فإن معظم رعاية رفاهية العاملين في مطعم مارينا وقاعة المؤتمرات في مدينة سيربيون لم يتم الاهتمام بها بشكل كامل ، لا سيما في الوفاء بحقوق العاملات ، ويتضح ذلك من وجود انتهاكات قانونية يشعر بها العمال . أما حقوق العاملات التي لم تتحقق بموجب القانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ في شأن القوى العاملة وهي (١) الحق في الحصول على إجازة الدورة الشهرية المنصوص عليها في المادة ٨١ من القانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ بشأن القوى العاملة (٢) الحق في الإجازة بسبب الإجهاد المنصوص عليه في المادة ٨٢فقرة ٢ من القانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ بشأن القوى العاملة.

الكلمات المفتاحية: الحماية القانونية ، عمالة الإناث ، قانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ بشأن التوظيف قانون الشريعة الاقتصادية.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia tidak dapat terlepas dengan adanya suatu pekerjaan dimana manusia harus bekerja untuk mendapatkan penghasilan. Setiap penghasilan yang didapat dari suatu pekerjaan tersebut orang dapat memenuhi kebutuhan hidup setiap harinya. Manusia dan pekerjaan merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia. Ekonomi yang berkembang pada kehidupan saat ini telah semakin maju dan canggih dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan banyak peluang kerja bagi pria dan wanita. Setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan suatu pekerjaan tanpa membedakan jenis kelamin, ras, dan agama.

Berbicara tentang pekerjaan yang di maksud dengan pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>1</sup> Sedangkan dalam Islam masalah ketenagakerjaan termasuk dalam bidang muamalah, khususnya bab *ijarah* (sewa menyewa). Sedangkan *ijarah* adalah transaksi sewa menyewa suatu barang dan atau upah mengupah atas suatu jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau imbalan jasa.<sup>2</sup> Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang tenaga kerja, maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya.

Melihat kehidupan di era seperti sekarang ini semakin banyak kebutuhan yang harus dipenuhi baik kebutuhan tersebut bersifat primer atau pun sekunder. Hal ini menyebabkan banyak perempuan yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam pasal (5) Undang-undang Tentang ketenagakerjaan mentukan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (3), 3.

<sup>2</sup>Mardani, *Fiqih Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2013), 70.

<sup>3</sup>Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 5, 7.

Tetapi mengingatkan bahwa seorang perempuan merupakan pihak yang lemah dan resiko bagi pekerja seperti resiko:

1. Resiko terluka lebih besar
2. Resiko mengalami masalah kehamilan.
3. Resiko terjadinya masalah kesehatan.
4. Resiko adanya tindak asusila.

Maka diperlukan adanya sebuah perlindungan bagi pekerja perempuan seperti pendapat Imam Soepomo dalam bukunya Zainal Asikin dan kawan-kawan yang berjudul Dasar-dasar Hukum Perburuhan bahwa perlindungan pekerja menjadi 3 (tiga) macam yaitu, perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, perlindungan teknis. Adapun beberapa contoh penelitian terdahulu mengenai perlindungan hukum tenaga kerja perempuan telah dijelaskan oleh M. Djakaria dalam karyanya Djakaria membahas tentang perlindungan hukum bagi pekerja wanita untuk memperoleh hak-hak pekerja seperti dalam Pasal 99 ayat (1) yang berbunyi: “Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.<sup>4</sup> Menurut Prajnaparamita dalam karyanya menjelaskan tentang proses penerapan yang dilakukan langsung oleh pengusaha melalui perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja dalam upaya perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan.<sup>5</sup> Oleh karena itu bagi pekerja perempuan perlindungan tersebut sangat penting dan telah diatur dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003 sebagai berikut:

- a. Pasal 81 ayat (1) telah disebutkan bahwa:
  - 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.
- b. Pasal 82 ayat (1) dan (2) telah disebutkan bahwa:
  - 1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5

---

<sup>4</sup> M. Djakaria, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 2018. 15-28.

<sup>5</sup> K. Prajnaparamita, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Administrative Law & Governance Journal*, 2019. 34-46.

(satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

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

c. Pasal 83 telah disebutkan bahwa:

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.<sup>6</sup>

Selain itu menurut hukum ekonomi syariah perlindungan hukum bagi para pekerja itu sangatlah penting. Karena Tujuan ekonomi syariah dapat dilihat dari sudut pandang yang memiliki karakteristik dan nilai-nilai yang berfokus kepada *amar ma'ruf nahi mungkar* yang berarti mengerjakan yang benar dan meninggalkan yang dilarang. Yang mana dalam melakukan kegiatan *bermuamalah* harus memperhatikan beberapa hal yang terdapat dalam prinsip-prinsip perjanjian dalam *muamalah* seperti bermuamalah dalam urusan duiawi kecuali yang dilarang, dalam bermuamalah harus berdasarkan kerelaan dengan kesepakatan kedua belah pihak, adat kebiasaan yang menjadi dasar hukum tidak bertentangan dengan syara', dan tidak merugikan orang lain dan diri sendiri. Sehingga dalam kegiatan muamalah yang dilakukan dapat terlaksana dengan adil dan tidak mengandung unsur-unsur yang dilarang oleh Syariat.<sup>7</sup>

Setiap pekerjaan apapun yang dipilih tentunya memiliki resiko yang berbeda-beda terlebih resiko pada pekerja perempuan. Resiko yang dimaksud yaitu kesejahteraan dan keselamatan kerja. Banyak kasus merasa dirugikan karena hak-haknya tidak terpenuhi dalam bekerja. Dari hal tersebut menimbulkan ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian di *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon yang beralamatkan di Jl. Parujakan No. 2A, Pekalangan, Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon. Berdasarkan hasil *pra-survey* yang peneliti lakukan melalui wawancara

---

<sup>6</sup> M. Hadjon Philipus, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Jakarta: Peradaban, 2007), 2-5.

<sup>7</sup> Sirajuddin, *Filsafat Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2010), 65.

kepada Ibu Susi selaku Manajer di *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon tersebut menerangkan bahwa:

*Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon tersebut mempekerjakan tenaga kerja dengan total keseluruhan 37 orang tenaga kerja, 30 tenaga kerja laki-laki dan 7 tenaga kerja perempuan. Berbicara tentang perlindungan bagi pekerja perempuan di *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon Ibu Susi Ernawati, menerangkan bahwa *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon telah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja *restaurant* tersebut secara maksimal perlindungan yang diberikan bagi pekerja tersebut adalah dengan adanya petugas keamanan yang bertugas di *Marina Restaurant*, selain itu pihak *restaurant* juga memberikan fasilitas berupa mess yang lokasinya tidak jauh dari *Marina Restaurant*, fasilitas tersebut sebagai tempat istirahat pada saat jam kerja dan biasanya sering tempati oleh tenaga kerja yang masuk pada *split shift* tetapi bisa juga digunakan untuk menginap bagi tenaga kerja yang kelelahan dan tidak memungkinkan untuk pulang.<sup>8</sup>

Sedangkan Menurut Ibu Cincin selaku pekerja perempuan di *Marina Restaurant and Convention Hall* Cirebon bahwa saat berkerja pada *split shift* yang seharusnya mendapatkan waktu selama 3 jam untuk beristirahat, kan tetapi tenaga kerja perempuan tidak bisa beristirahat dengan cukup karena mereka lebih sering beristirahat di tempat kerja. Terlebih lagi pada saat merasakan sakitnya haid di hari pertama tenaga kerja perempuan seringkali merasa sakit dan mudah lelah akan tetapi mereka tetap memilih beristirahat di tempat kerja.<sup>9</sup>

Sehubungan dengan uraian di atas untuk lebih mengetahui secara nyata dan lebih mendalam tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di perusahaan, maka penelitian ini akan dilakukan di salah satu *restaurant* yang ada di Kota Cirebon yaitu pada *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon. Penelitian ini dibatasi

---

<sup>8</sup>Wawancara dengan Ibu Susi Ernawati sebagai manajer *Restaurant Marina and Convention Hall* Kota Cirebon, pada tanggal 1 November 2020, Pukul 10.43 WIB.

<sup>9</sup>Cincin sebagai tenaga kerja (pramusaji) *Restaurant Marina and Convention Hall* Kota Cirebon, pada tanggal 1 November 2020, Pukul 11.11 WIB.

dengan mewawancarai tenaga kerja khususnya tenaga kerja perempuan dan salah satu pimpinannya, dengan demikian tenaga kerja tersebut membutuhkan perlindungan hukum yang sesuai dengan Undang-Undang yang ada. Mengingat pentingnya perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan, maka penelitian ini difokuskan pada implementasi bentuk perlindungan hukum yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja yang bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti akan mengkaji dan membahas beberapa persoalan diatas yaitu:

1. Mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja dalam perjanjian kerja terhadap tenaga kerja perempuan pada *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon.
2. Bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan di *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon.
3. implementasi perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan di *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja dalam perjanjian kerja terhadap tenaga kerja perempuan pada *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan di *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon?
3. Bagaimana implementasi perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan di *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.



### C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hak dan kewajiban pekerja dalam perjanjian kerja terhadap tenaga kerja perempuan di *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon.
2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan di *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon.
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan di *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.

### D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan baik bagi penulis maupun masyarakat umum tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Secara praktis, sebagai informasi dan sumber referensi bagi mahasiswa dan peneliti berkaitan dengan perlindungan hukum ketenagakerjaan khususnya bagi pekerja perempuan, dan diharapkan dapat memberi masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja terutama bagi pekerja perempuan.
3. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

### E. Telaah Pustaka

Untuk menghindari terjadinya duplikasi terhadap objek penelitian yang sama serta menghindari adanya plagiasi atau pengulangan, sehingga tidak terjadi adanya penelitian yang sama dengan penelitian yang lain. Berikut ini adalah beberapa kajian penelitian yang berkaitan dengan perlindungan hukum tenaga kerja wanita, antara lain:

1. Skripsi karya Fitri Anasari (2016), Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan judul skripsi "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang". Hasil penelitian ini adalah bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Cv. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang ada beberapa hak yang belum diberikan dan belum sesuai dengan Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Seperti hak untuk mendapatkan cuti haid seperti yang telah diatur dalam Pasal 81, hak untuk mendapatkan waktu menyusui atau ruang laktasi yang diatur dalam pasal 83, dan fasilitas penyediaan angkutan antar jemput pekerja perempuan yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi seperti yang telah diatur dalam pasal 76 ayat (4) Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>10</sup>
2. Skripsi karya Khusnul Khotimah Aziz (2018), Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, dengan judul skripsi "Analisis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Tenaga Kerja Perempuan yang Bekerja di Malam Hari di Bioskop XXI Mall Ratu Indah Makassar". Hasil penelitian ini adalah bahwa perlindungan tenaga kerja perempuan yang bekerja di Bioskop studio XXI Mall Ratu Indah Makassar mengenai hak-hak pekerja/buruh wanita yang berdasarkan peraturang Undang-Undang Nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu mulai dari hak cuti sampai hak upah hampir terpenuhi, hanya saja hak cuti haid pekerja perempuan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang dan ada perbedaan antara cuti hamilbagi pegawai kontrak dan pegawai tetap. Selain itu di dalam hasil penelitian juga menjelaskan bahwa pekerja wanita yang bekerja di Bioskop studio XXI Mall Ratu Indah Makassar tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh kementerian tenaga kerja dan transmigrasi tentang kewajiban

---

<sup>10</sup>Fitri Anasari, 'Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik Kota Magelang', (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016).

pengusaha yang memperkerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai 07.00 pagi seharusnya perusahaan menyediakan kendaraan bagi pekerja yang pulang pada malam hari, tetapi dalam kenyataannya banyak pekerja yang pulang malam hari menggunakan kendaraan sendiri.<sup>11</sup>

3. Skripsi karya Kevin Aditya Putranto (2018), Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Mataram, dengan judul skripsi “Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Dalam Perjanjian Sistem Outsourcing”. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa perlindungan hukum buruh/pekerja wanita *outsourcing* yang bekerja di perusahaan mendapatkan perlindungan dalam hal kerja pada malam hari bagi wanita bekerja mulai dari pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB. Perlindungan lain seperti memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja, memberikan cuti haid, cuti hamil dan waktu menyusui bagi pekerja wanita yang menyusui seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam penelitiannya menjelaskan juga mengenai hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita adalah adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kadang menyimpang dari aturan yang berlaku, tidak adanya sanksi dari peraturan perundang-undangan terhadap pelanggaran yang terjadi, maupun faktor dari pekerjaannya sendiri yang tidak menggunakan haknya dengan alasan ekonomi.<sup>12</sup>
4. Skripsi karya Muhammad Fatkhurozi (2018), Mahasiswa Fakultas Syari’ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan judul skripsi “Implementasi Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di RSUD Kota Yogyakarta”. Hasil penelitian menjelaskan bahwa perjanjian kerja di RSUD kota Yogyakarta sudah sesuai dengan peraturan yang terdapat

---

<sup>11</sup>Khusnul Khotimah Aziz, ‘Analisis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Tenaga Kerja Perempuan yang Bekerja di Malam Hari di Bioskop XXI Mall Ratu Indah Makassar’, (Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2018).

<sup>12</sup>Kevin Aditya Putranto, ‘Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Dalam Perjanjian Sistem Outsourcing’, (Universitas Mataram, 2018).

dalam Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana pekerja mendapatkan gaji sesuai dengan UMP yang telah ditetapkan oleh gubernur DIY yaitu sebesar Rp. 1.572.200. Jam kerja yang ditetapkan oleh RSUD Kota Yogyakarta yaitu 1 minggu 40 jamselebihnya dianggap lembur. RSUD Kota Yogyakarta telah memberikan fasilitas berupa ruang laktasi untuk peekerja wanita menyusui, tempat ibadah berupa masjid, memberikan hak cuti melahirkan dengan upah penuh sesuai dengan peraturan Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hasil penelitian juga menjelaskan bahwa RSUD Kota Yogyakarta telah memberikan perlindungan hukum bagi wanita yang bekerja di malam hari. Adapun perlindungan hukum yang diberikan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan antara lain, menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja wanita sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) huruf b dengan menyediakan petugas keamanan (satpam). Menyediakannya kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai dan terpisah antara pekerja wanita dengan pekerja laki-laki sebagaimana terdapat dalam pasal 5 huruf b Kementrian Ketenagakerjaan No. 224/2003.<sup>13</sup>

5. Jurnal Bina Mulia Hukum yang ditulis oleh Mulyani Dzakaria (2018), dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi dalam pelaksanaannya secara umum sebagian sudah sesuai, misalnya jaminan sosial secara umum yang telah diberikan kepada tenaga kerja wanita, tetapi ada sebagian yang belum sesuai misalnya, cuti haid, cuti hamil. Selain itu dalam penelitian juga menjelaskan adanya kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita, dari pihak pemerintah yaitu lemahnya pengawasan,

---

<sup>13</sup>Muhammad Fatkhurozi, ‘Implementasi Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di RSUD Kota Yogyakarta’, (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018).

dari pihak penguasa sering melanggar peraturan demi keuntungan pengusaha, dari pihak tenaga kerja wanita yaitu kurang paham terhadap peraturan perundang-undangan ketika terjadi pelanggaran hak-haknya sebagai pekerja.<sup>14</sup>

Sesungguhnya masih banyak hasil karya yang membahas mengenai perlindungan tenaga kerja. Akan tetapi penulis masih mempunyai peluang untuk meneruskan penelitian tentang perlindungan tenaga kerja yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Islam Di *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon”.

## F. Kerangka Pemikiran

Dalam membahas dan menjelaskan penelitian ini, dibutuhkan kerangka pemikiran untuk kemudian menjadi petunjuk alur untuk membahas dan memecahkan sebuah masalah. Begitu pula pada penelitian ini untuk melihat realitas hukum baik hukum dalam eksistensinya sebagai norma atau hukum dalam eksistensinya sebagai fakta. Untuk itu kerangka teoritik yang akan digunakan penyusun adalah :

### 1. Teori perlindungan Hukum

Istilah perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris yaitu *legal protection theory*. Perlindungan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tempat berlindung atau merupakan perbuatan (hal) melindungi, misalnya perlindungan kepada orang yang lemah.<sup>15</sup>

Menurut Soetjipto Raharjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara melokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya tersebut. sSelanjutnya dikemukakan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberi perlindungan (pengayoman) kepada masyarakat. Oleh karena itu,

<sup>14</sup>Mulyani Dzakaria, ‘Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi’, *Bina Mulia Hukum*, Vol. 3, No. 1, 16-28.

<sup>15</sup>Salim HS dan Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2013), 259.

perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum. Jadi perlindungan hukum adalah suatu perbuatan hal melindungi subjek-subjek hukum dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pelaksanaannya dapat dilaksanakan dengan suatu sanksi.

Pekerja memiliki peranan penting dalam pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi di Indonesia. Maka dari itu, kepada mereka yang perlu diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi pengusaha, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu diupayakan agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan kerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pelaksana wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.<sup>16</sup>

Perlindungan tenaga kerja di Indonesia diatur dalam Undnag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 5 Undnag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat. Kemudian dalam pasal 6 Undnag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup>Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung : Citra Aditya 2009), h. 105.

<sup>17</sup>Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum...*, 107.

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan. Secara teoritis perlindungan hukum dibagi menjadi tiga, yaitu :

- a. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengembangkan peri kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.
- b. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terlahir dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
- c. Perlindungan ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup berguna untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu kejadian di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut jaminan sosial.<sup>18</sup>

## 2. Teori Perjanjian Kerja

Perjanjian merupakan keadaan dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Suroso dalam bukunya menjelaskan bahwa perjanjian adalah tibulnya suatu hubungan antara dua orang atau lebih yang kemudian dinamakan perikatan.<sup>19</sup>

Menurut Pasal 1338 ayat (1) bahwa perjanjian yang mengikat hanyalah perjanjian yang sah. Perjanjian dapat dikatakan sah apabila berpedoman pada

---

<sup>18</sup>Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 78.

<sup>19</sup>R. Suroso, *Perjanjian Dibawah Tangan : Pedoman Praktis dan Pembuatan Aplikasi Hukum*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2010), 3-4.

Pasal 1320 KUH Perdata. Pasal 1320 KUH Perdata menentukan empat syarat sahnyanya perjanjian harus ada :

a. Kesepakatan

Yang dimaksud dengan kesepakatan disini adalah adanya rasa ikhlas atau saling memberi dan menerima atau sukarela di antara pihak-pihak yang membuat perjanjian tersebut. Kesepakatan tidak ada apabila kontrak dibuat atas dasar paksaan, penipuan, dan kekhilafan.

b. Kecakapan

Kecakapan disini berarti para pihak yang membuat kontrak haruslah orang-orang yang oleh hukum dinyatakan sebagai subyek hukum. Pada dasarnya semua orang menurut hukum cakap untuk membuat kontrak. Yang tidak cakap adalah orang-orang yang ditentukan oleh hukum yaitu anak-anak, orang dewasa yang ditempatkan dibawah pengawasan (*curatele*) dan orang sakit jiwa. Anak-anak adalah mereka yang belum dewasa yang menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan belum berumur 18 (delapan belas) tahun. Meskipun belum berumur 18 (delapan belas) tahun, apabila seseorang telah atau pernah kawin dianggap sudah dewasa, berarti cakap untuk membuat perjanjian.

c. Hal tertentu

Maksudnya objek yang diatur kontrak harus jelas, stidak-tidaknya dapat ditentukan. Jadi, tidak boleh samar-samar. Hal ini penting untuk memberikan jaminan atau kepastian kepada pihak-pihak yang mencegah timbulnya kontrak fiktif.

d. Sebab yan dibolehkan

Maksudnya isi kontrak tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan yang bersifat memaksa, ketertiban umum, dan atau kesusilaan.

Dalam hubungan industrial ada tiga pihak yang terkait, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, dan juga pemerintah. Sementara itu, hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara kedua belah pihak, yaitu



pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh), mengikatkan dirinya pada pihak lain (pengusaha) untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.<sup>20</sup>

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

“hubungan kerja adalah hubungan antara perusahaan dengan pekerja/buruh yang perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan , upah dan perintah”.

Perjanjian kerja sebagai sarana terdahulu sebelum berlangsungnya hubungan industrial, harus diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi buruh, karena keduanya akan terikat dalam suatu hubungan kerja.

Perjanjian kerja dalam Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan pengertian sebagai berikut :

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu) buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

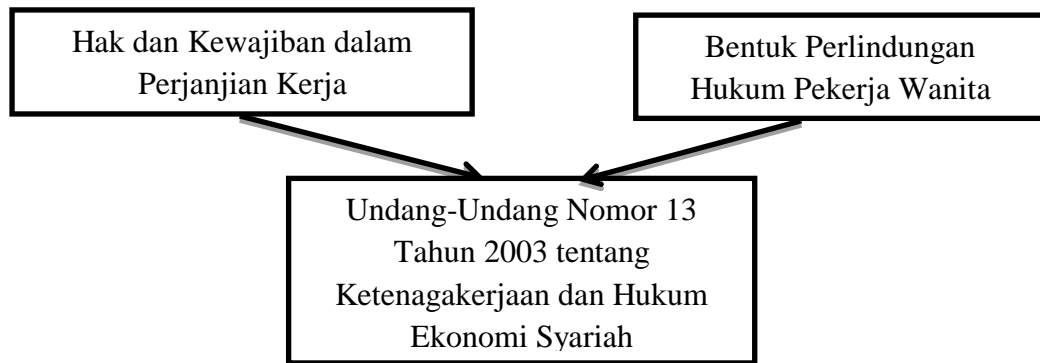
Sedangkan perjanjian kerja menurut Pasal1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi pengertian sebagai berikut :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:

---

<sup>20</sup>Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja...*, 44.



## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang objeknya mengenai gejala-gejala atau peristiwa yang terjadi pada masyarakat yang dilakukan oleh peneliti dengan terjun langsung pada objek penelitian untuk mengumpulkan data dan berbagai informasi.<sup>21</sup> Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Dalam hal ini penulis terjun langsung ke tempat penelitian untuk mencari informasi. Penulis secara langsung melakukan wawancara dengan pihak bersangkutan di *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon, dan melakukan observasi secara langsung serta mengumpulkan dokumen yang diperlukan.

### 2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon yang beralamatkan di Jl. Parujakan No. 2A, Pekalangan, Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan mulai bulan Oktober sampai bulan November 2020.

### 3. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah Rumah *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon dan obyek dalam penelitian ini yaitu

<sup>21</sup>Hadari Nawawi dan Mimi Martini, *Penelitian Terapan*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2000), 24.

pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja wanita yang bekerja di *Marina Restaurant & Convention Hall* Kota Cirebon.

#### 4. Sumber Data

Sumber data ialah tempat atau rujukan dimana sumber-sumber data atau informasi yang dapat diperoleh untuk penelitian. Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu:

##### a. Data Primer

Sumber data primer adalah data yang didapatkan langsung dari sumber pertama. Data primer yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan para pihak yang berada di *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon terkait yang akan dibahas yaitu pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja wanita yang bekerja di *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon.

##### b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data lain atau data tambahan yang dapat menunjang dan memperkuat data primer baik yang diperoleh dari buku-buku, artikel maupun dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini diantaranya berupa dokumen, brosur, dan data dari bank serta artikel dan jurnal dari internet yang berkaitan dengan penelitian.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

##### A. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan.<sup>22</sup> Metode wawancara ini digunakan untuk memperoleh data secara lisan dari subyek penelitian.

Dalam penelitian ini penulis akan mengajukan sejumlah pertanyaan yang sudah disiapkan kemudian mewawancarai pegawai bagian perawat

---

<sup>22</sup>Sugiyono, *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 135.

maupun pimpinan di *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon.

#### B. Observasi

Observasi merupakan teknik suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan terhadap objek, baik secara langsung maupun tidak langsung karena dengan menggunakan pengamatan memungkinkan gejala-gejala penelitian dapat diamati dari dekat.<sup>23</sup> Dalam hal ini penulis mengamati secara langsung terhadap pelaksanaan perlindungan tenaga kerja khususnya bagi pekerja perempuan di malam hari.

#### C. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan meneliti dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Metoden dokumentasi merupakan metode yang digunakan dengan mencari data atau tulisan seperti arsip, pendapat, buku-buku dan bahan lain yang berkaitan dengan kepentingan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Sehingga melalui teknik ini penyusun dapat mengumpulkan data-data terkait baik buku, jurnal, makalah, dan dokumen lain dari *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon.

### 6. Analisis Data

Analisis data merupakan upaya yang dilakukan guna untuk mencari informasi dan menata ulang secara sistematis dari hasil data yang didapatkan. Baik itu dari hasil wawancara, dokumentasi dan kajian kepustakaan lainnya. Sehingga dapat dipahami oleh khalayak luas dan menyajikannya sebagai temuan ilmiah.<sup>24</sup> Dalam metode analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan langsung, observasi, dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan dan

---

<sup>23</sup>Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999), 72.

<sup>24</sup>Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 93.

membuat kesimpulan yang dapat dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>25</sup>

Analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif yaitu sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan objek penelitian seseorang, lembaga, masyarakat, dan sebagainya pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagaimana mestinya.<sup>26</sup> Dalam penelitian ini penulis akan mendeskripsikan mengenai pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari di *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon serta menganalisis praktik penentuan perlindungan kerja tersebut dengan kesesuaian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## 7. Teknik Keabsahan Data

Untuk menguji kredibilitas data penelitian, digunakan teknik Triangulasi. Dimana dalam pengertiannya triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian. Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data.<sup>27</sup>

## H. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis akan membagi menjadi lima bagian dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

<sup>25</sup>Sugiyono, *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D...*, 89.

<sup>26</sup>Muhammad Fatkhurozi, 'IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMER 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA YANG BEKERJA PADA MALAM HARI (Studi Kasus di RSUD Kota Yogyakarta)', (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018).

<sup>27</sup>Ekmil lana Dina, 'PERSEPSI PEKERJA PEREMPUAN TERHADAPMEMENUHAN HAK KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA MELALUI PROGRAM KESEJAHTERAAN OLEH PT. DJARUM', (Studi Kasus di PT. Djarum Kudus, Kudus, Jawa Tengah), (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017).

Berisi pemaparan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, kerangka pemikiran, metode penelitian, sistematika penulisan, dan rencana waktu penelitian.

## BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Berisi penjelasan umum tentang perlindungan hukum tenaga kerja wanita. Penulis memaparkan mengenai teori perlindungan hukum, teori tenaga kerja, teori hak-hak dan kewajiban tenaga kerja, teori perjanjian kerja, dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

## BAB III : KONDISI OBJEK PENELITIAN

Berisi gambaran umum tentang lokasi penelitian yaitu *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon yang meliputi sejarah, visi dan misi, struktur organisasi, jumlah tenaga kerja, jam kerja karyawan.

## BAB IV : IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK TENAGA KERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA DI *MARINA RESTAURANT AND CONVENTION HALL* KOTA CIREBON

Berisi penjelasan tentang implementasi perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan di *Marina Restaurant and Convention Hall* Kota Cirebon berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.

## BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian dan saran terhadap hasil penelitian.

### I. Rencana Waktu Penelitian

No.	Uraian	Sep 2020	Okt 2020	Nov 2020	Des 2020	Jan 2021	Feb 2021	Mar 2021	Keterangan
1	Konsultasi Penyusunan Laporan	*	*						

2	Seminar Proposal		*	*					
3	Peng SK-an Pembimbing			*					
4	Bimbingan Pembuatan Skripsi				*	*	*		
5	Munaqasah							*	

