

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Undang-Undang Dasar 1945 dalam alenia ke 4 menyebutkan bahwa negara indonesia mempunyai tujuan untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, untuk itu maka negara mempunyai tanggung jawab yang besar atas kesejahteraan rakyatnya. Maka setiap warga negaranya memiliki hak untuk mendapatkan kesejahteraan dalam hidupnya, salah satu hak yang wajib dimiliki oleh setiap warga negara ialah hak memperoleh kesempatan bekerja untuk menunjang kehidupannya. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>1</sup> Berdasarkan Pasal tersebut artinya setiap warga negara baik laki-laki atau perempuan mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum maupun pemerintahan serta berhak juga atas pekerjaan yang layak.

Cukup banyak ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, baik dalam konvensi internasional maupun peraturan perundang-undangan di Indonesia, yaitu antara lain:

1. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)* tahun 1979 mengenai perjanjian internasional tentang konvensi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita, yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.<sup>2</sup>

Beberapa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya, pada Pasal 76 Hak fasilitas khusus pada jam kerja tertentu, Pasal 76 (2) Hak perlindungan selama hamil, Pasal 81 (1) Hak

---

<sup>1</sup> Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945.

<sup>2</sup> Editus Adisu & Leherthus Jehai, *Hak-hak Pekerja Perempuan* (Tangerang: Visi Media, 2007), 5.

Cuti menstruasi, Pasal 82 (1) Hak cuti hamil dan melahirkan, Pasal 82 (2) Hak cuti keguguran, Pasal 83 Hak menyusui atau memerah ASI, Pasal 153 (1) dan (2) mengenai larangan PHK karena hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau karena menyusui.<sup>3</sup> Dalam era saat ini wanita ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara ikut bekerja baik di pabrik, industri-industri atau tempat lain tanpa memperhatikan hak-haknya. Hal tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan penghasilan karena tuntutan ekonomi keluarga. Sadar akan hal tersebut, peranan wanita Indonesia telah memperlihatkan dan meningkatkan keikutsertaanya dalam pembangunan nasional sebagai pekerja wanita. Setiap perempuan mempunyai hak-hak khusus yang berkaitan dengan hak asasi manusia yang diakui dan dilindungi oleh undang-undang, karena saat ini perempuan dikategorikan dalam kelompok yang rentan mendapatkan perlakuan yang tidak adil di perusahaan.

Pada umumnya pemberian hak bagi perempuan sama dengan hak-hak lain seperti yang telah disebutkan diawal, namun lebih dipertegas lagi pada asas yang mendasari hak bagi perempuan, diantaranya hak perspektif gender dan anti diskriminasi dalam artian memiliki hak yang sama seperti kaum laki-laki dalam bidang pendidikan, hukum, pekerjaan, politik, kewarganegaraan dan hak dalam perkawinan serta kewajibannya.<sup>4</sup> Penggolongan hak pekerja perempuan dapat digolongkan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Penggolongan Hak Pekerja Perempuan**

<b>Penggolongan Hak Pekerja Perempuan<sup>5</sup></b>	
Hak-Hak Pekerja Perempuan di bidang Reproduksi	1. Hak atas cuti haid 2. Hak atas cuti hamil dan keguguran 3. Hak atas pemberian kesempatan menyusui
Hak-Hak Pekerja Perempuan di bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja	1. Pencegahan kecelakaan kerja 2. Penetapan waktu kerja sesuai peraturan

<sup>3</sup>Salis Susiana, "Pelindungan hak pekerjaperempuandalam perspektif feminisme", *Jurnal Aspirasi*, Vol.8, No. 2, (Desember, 2017): 23.

<sup>4</sup>Rhona K.M Smith, *Hukum Hak Asasi Manusia*, (Yogyakarta: PUSHAM UII, 2008), 269,

<sup>5</sup> Meliani Rosalina, "Tingkat Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Pertanian dan Nonpertanian, Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat", *Skripsi*, (Bogor: Institut Pertanian Bogor, 2015), 22.

	3. Pemberian istirahat yang cukup
Hak-Hak Pekerja Perempuan di bidang Kehormatan Perempuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyediaan petugas keamanan.</li> <li>2. Penyediaan WC yang layak dengan penerangan yang memadai dan dipisah antara laki-laki dan perempuan.</li> </ol>
Hak-Hak Pekerja Perempuan di bidang Sistem Pengupahan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah setara dengan laki-laki untuk pekerjaan yang sama</li> <li>2. Cuti yang dibayar</li> </ol>

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Keadaan pekerja wanita yang demikian, penting diperhatikan untuk mendapat perlindungan hukum. Perlindungan hukum untuk pekerja wanita dapat dilakukan oleh pemerintah dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mengatur perlindungan hukum bagi buruh, sehingga perusahaan akan lebih memperhatikan kesejahteraan buruh.

Pada tahun 2003 pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap buruh, dengan pertimbangan bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan yang lama dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan. Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang pembangunan ketenagakerjaan yang berupaya untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, juga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan melalui pengupahan dan akhirnya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Memposisikan ayat Al-Qur'an yang sering muncul adalah "Wanita atau "Perempuan", dalam ajaran Islam telah menempatkan perempuan sebagai partner yang sederajat dengan laki-laki. Allah telah menegaskan dalam berbagai ayat Al-Qur'an, diantaranya adalah QS. At-Taubah:71 yang berbunyi:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ  
وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ  
عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: *Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, melaksanakan shalat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sungguh, Allah Mahaperkasa, Mahabijaksana.*<sup>6</sup>

Dari ayat tersebut telah dijelaskan bahwa misi manusia sebagai anak cucu Adam ditanggung bersama baik laki-laki maupun perempuan. Dalam ayat tersebut Allah sengaja menyebutkan mukminin dan mukminat sama-sama memunyai tanggung jawab dalam melaksanakan tugas menegakkan yang hak (ma'ruf) dan mencegah yang bathil (mungkar). Dalam ayat tersebut juga menyatakan bahwa kewajiban membayar zakat juga terpikul di pundak perempuan. Hal ini membuktikan bahwa perempuan berkewajiban untuk bekerja.<sup>7</sup>

Berikut contoh kasus terkait pelanggaran atas perlindungan hak-hak pekerja perempuan diantaranya tercermin dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur masalah perlindungan dalam masa haid. Pekerja perempuan yang sedang dalam masa haid (menstruasi) tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh dan wajib memberitahunya kepada manajemen perusahaan. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.

Sama halnya dengan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur masalah cuti hamil bagi pekerja perempuan. Pekerja perempuan memiliki hak memperoleh istirahat selama 1,5

<sup>6</sup> QS. At-Taubah (9) : 71. Lihat Kementerian Agama RI, At-Thayyib Transliterasi Perkata dan Terjemahan Perkata (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2012), 55.

<sup>7</sup> Muhammad 'Imaduddin 'Abdurrahim, *Pekerja Wanita Dalam Prespektif Islam, dalam bina, Wacana Perempuan Dalam Keindonesiaan dan Kemerdekaan*, (Jakarta: Pusaka Cidesindo, 1998), 132-133.

bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Untuk itu, ia sebaiknya memberitahu pihak manajemen perusahaan baik secara lisan maupun secara tertulis maksimal 1,5 bulan sebelum perkiraan kelahiran. Setelah melahirkan keluarga pekerja perempuan juga wajib memberitahukan kelahiran anaknya dalam tempo tujuh hari setelah kelahiran. Pekerja perempuan juga wajib memberikan bukti kelahiran dari rumah sakit atau akta kelahiran dalam tempo enam bulan setelah melahirkan. Meskipun dalam pasal ini telah diatur bahwa selama cuti hamil dan melahirkan pekerja perempuan memperoleh upah penuh, tetapi dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh.

Contoh lainnya terdapat dalam perjanjian bersama yang telah dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon pada salah satu kasus perselisihan antara CV. Citra Baru Busana dengan salah seorang pekerjanya yang bernama Yani Mutiasi. Isi dari surat Perjanjian Bersama tersebut menjelaskan bahwasanya terjadi perselisihan antara CV. Citra Baru Busana dengan salah seorang pekerjanya yang bernama Yani Mutiasih yang tidak menyetujui mutasi terhadapnya, sebelumnya dia bekerja di perusahaan tersebut yang berlokasi di area Kota Cirebon kemudian akan dimutasi ke area Kota Semarang, tidak ada perubahan mengenai posisi jabatan, gaji, tunjangan dan sebagainya, akan tetapi terdapat penolakan dari pekerjanya dengan alasan anaknya yang masih kecil dan suaminya yang baru saja di PHK ditempat kerjanya, begitupun perusahaan tersebut tidak menerima alasan tersebut, yang akhirnya kedua belah pihak meminta proses mediasi dengan melibatkan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dikarenakan adanya kebuntuan dari penyelesaian bipartit tersebut.

Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum melaksanakan ketentuan atas perlindungan hak-hak bagi pekerja perempuan untuk mencegah diskriminasi terhadap perempuan atas dasar perkawinan atau kehamilan dan untuk menjamin hak efektif mereka untuk bekerja, negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat: pertama, untuk melarang dengan dikenakan sanksi pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian atas dasar status perkawinan. Kedua, untuk

mengadakan peraturan cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula. Ketiga, untuk menganjurkan pengadaan pelayanan sosial yang perlu guna memungkinkan para orang tua menggabungkan kewajiban-kewajiban keluarga dengan tanggung jawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat, khususnya dengan meningkatkan pembentukan dan pengembangan suatu jaringan tempat-tempat penitipan anak. Keempat, untuk memberi perlindungan khusus kepada kaum perempuan selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, keguguran, maupun menyusui seperti yang tercantum dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e. Ketentuan yang terdapat pada Pasal 153 ayat (2) pada undang-undang tersebut juga mengatur jika PHK dilakukan karena pekerja hamil adalah batal demi hukum dan perusahaan wajib mempekerjakannya kembali. Larangan tersebut juga diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1989 yang menyatakan adanya larangan melakukan PHK terhadap pekerja perempuan dengan alasan pertama, Pekerja perempuan menikah. Kedua, Pekerja perempuan sedang hamil. Ketiga, Pekerja perempuan melahirkan. Larangan tersebut merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja perempuan sesuai kodrat, harkat, dan martabatnya dan merupakan konsekuensi logis dengan diratifikasinya Konvensi ILO No. 100 dan Nomor 111 tentang Diskriminasi.<sup>8</sup>

Berkaitan dengan permasalahan-permasalahan tersebut maka diperlukan suatu perlindungan hukum dari pihak yang berwenang dalam hal ini pemerintah, agar peraturan yang telah ada tentang peraturan ketenagakerjaan secara umum, mengenai kesehatan, keselamatan, dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita dilaksanakan dengan sebaik-baiknya untuk pemenuhan hak dan kewajiban para tenaga kerja wanita tersebut. karenanya perlindungan

---

<sup>8</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03 Tahun 1989.

hukum ini menjadi tanggung jawab dan tugas dinas tenaga kerja.<sup>9</sup> Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon sebagai lembaga yang mempunyai kewenangan dalam hal ini wajib memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja pada perusahaan yang beroperasi di Kota Cirebon. Seluruh hak dan kewajiban ketenagakerjaan diatur dalam undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik mengkaji lebih jauh terkait perankewenangan serta faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Perempuan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN PERSPEKTIF HUKUM ISLAM (Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon)”**.

## **B. Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Identifikasi Masalah dalam penelitian ini yaitu mengenai keberadaan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon sebagai lembaga yang mempunyai kewenangan dalam hal memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan pada perusahaan yang beroperasi di Kota Cirebon agar dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dalam perspektif hukum Islam.

### **2. Batasan Masalah**

Pembatasan masalah dimaksudkan sebagai pegangan didalam menguraikan masalah sesuai dengan judul Skripsi yang penulis buat hingga skripsi yang akan dibahas nanti tidak menyimpang dari persoalan yang

---

<sup>9</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): 22.

dibahas. Sesuai dengan judul diatas penulis hanya membatasi mengenai Upaya Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Perempuan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

### **3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas maka penulis merumuskan perumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
- b. Bagaimana upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon menurut perspektif hukum Islam?
- c. Apa saja factor pendukung dan penghambat dalam upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Untuk Mengetahui upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- b. Untuk Mengetahui upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon menurut perspektif hukum Islam
- c. Untuk mengetahui factor pendukung dan penghambat dalam upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan oleh dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon



## 2. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan serta pemahaman mengenai upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan oleh dinas tenaga kerja kota Cirebon

### b. Bagi Praktisi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengetahui factor apa saja pendukung dan penghambat dalam upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan oleh dinas tenaga kerja kota Cirebon

### c. Bagi Akademik

Penelitian ini sebagai bentuk perwujudan Tri Darma Perguruan Tinggi di IAIN Syekh Nurjati Cirebon Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, khususnya Jurusan Hukum Ekonomi Syariah sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bahan kerja institusi dan dijadikan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya yang terkait untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama.

## D. Literature Review

Setelah penulis melakukan berbagai penelusuran dan pencarian terkait judul penelitian ini, maka penulis menemukan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

1. Nadya Octarina Suldiaman (2021)<sup>10</sup> yang berjudul Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Menjamin Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Provinsi Jambi. Didalam Penelitian ini menunjukkan bahwa Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jambi dalam melakukan perlindungan keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap tenaga kerja berperan aktif dengan melakukan beberapa program bimbingan dan sosialisasitentangkeselamatan dan Kesehatan kerja. Pengawasn yang

---

<sup>10</sup>Nadya Octarina Suldiaman “Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Menjamin Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Provinsi Jambi”, *Skripsi*, (Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifudin jambi, 2021), 56.

dilakukan juga memberidampakbaikbagi perusahaankarenanya perusahaan menjadi lebihpeduli tentang tugas dan kewajiban terhadap tenaga kerja. Kemudian darimekanisme yang dilakukan Disna kertrans khususnya pegawai pengawasan telah melakukan pengawasan pembinan untuk keberhasilan pelaksanaan pengawasan keselamatan dan Kesehatan kerja.

Persaman penelitian terdahulu diatas dengan penelitian yang akan penulis lakukan ini yaitu sama-sama membahas tentang perlindungan tenaga kerja. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu subjek penelitian dan tempat penelitiannya. Pada penelitian yang akan penulis bahas ya itu upaya perlindungan hukum terhadap Hak-hak pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan perspektif hukum Islam.

2. Oktavia Indra Hapsari (2019)<sup>11</sup> yang berjudul *Perlindungan Hukum dan Pengawasan terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari Oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial, dan Transmigrasi Kabupaten Magelang*. Didalam penelitian ini menjelaskan bahwa pengatur mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan aturan dasar bagi pengusaha yang akan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari, kemudian pada pokoknya dalam melaksanakan pengawasan terhadap tenaga kerja agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien yaitu dibarengi dengan dilakukannya sosialisasi melalui berbagai media agar masyarakat industry dapat mengetahui dan memahami norma ketenagakerjaan sehingga diharapkan mampu melaksanakan peraturan perundang-undangan tersebut ditempat kerjanya.

Persaman penelitian terdahulu diatas dengan penelitian yang akan penulis lakukan ini yaitu sama-sama membahas tentang perlindungan tenaga kerja perempuan. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada tempat dan

---

<sup>11</sup>Oktavia Indira Hapsari. “Perlindungan Hukum dan Pengawasan terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari Oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial, dan Transmigrasi Kabupaten Magelang”, *Skripsi*, ( Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2009), 71.

rentang waktu objek perkarapenelitian. Pada penelitian yang akan penulis bahas yaitu upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan perspektif hukum Islam.

3. Churin Tsurroya (2018),<sup>12</sup> yang berjudul *Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Di PT. Djarum Tayu Pati*. Didalam Penelitian ini menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan penerapan atas hak-hak pekerja perempuannya, PT. Djarum Tayu Pati telah berupaya untuk memberikan bentuk perlindungan hukum. Dalam hal ini kebijakan PT. Djarum Tayu Pati telah selaras dengan berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun dalam penerapannya, terdapat beberapa kendala yakni penggunaan ruang laktasi yang tidak optimal. Hal itu disebabkan oleh pekerja perempuan yang lebih memilih untuk menyusui dan memerah ASI dengan pulang kerumah kemudian memberikan ASI untuk anaknya atau mempersiapkan ASI terlebih dahulu sebelum berangkat kerja, sehingga tidak perlu pulang kerumah. Hambatan lain terjadi pada aspek kesetaraan dalam jabatan. Dimana dalam beberapa proses rekrutmen yakni bagian Kasir dan *Unit Head* PT. Djarum Tayu Pati hanya menerima pekerja laki-laki saja.

Persaman penelitian terdahulu diatas dengan penelitian yang akan penulis lakukan ini yaitu sama-sama membahas tentang perlindungan hak pekerja perempuan. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada tempat dan rentang waktu objek perkara penelitian. Pada penelitian yang akan penulis bahas yaitu upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan perspektif hukum Islam.

---

<sup>12</sup>Churin Tsurroya, "Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di PT. Djarum Tayu Pati", *Skripsi*, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2018), 59.

4. Miftahul Rohmah (2020),<sup>13</sup> yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Didalam penelitian ini menjelaskan mengenai Jam Kerja Malam bagi tenaga kerja Perempuan, diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa apabila pekerja/buruh perempuan yang dimaksud dalam ayat tersebut diperkerjakan antara pukul 23:00 s.d 07:00 maka yang bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut adalah pengusaha. Melihat dari ketentuan tersebut, jelaslah setiap pekerja/tenaga kerja perempuan berhak mendapatkan perlindungan hukum. Salah satu aspek perlindungan hukum bagi pekerja adalah perlindungan hukum dalam melakukan pekerjaan pada malam hari. Kemudian dalam konteks Syariat Islam yang pertama dapat memenuhi kebutuhan manusia yang bersifat primer, sekunder, dan tersier yang secara akumulatif memberikan proteksi terhadap lima aspek yaitu: penjagaan agama, terjaminnya perlindungan hak hidup, terjaminnya hak atas pengembangan akal dan pemikiran, terjaminnya perlindungan hak atas kepemilikan harta benda, dan yang terakhir adalah terjaminnya hak atas pengembangan jenis dan keturunan yang kedua ditaati dan dilaksanakan oleh manusia dalam kehidupan sehari-hari.

Persamaan penelitian terdahulu di atas dengan penelitian yang akan penulis lakukan ini yaitu sama-sama membahas tentang perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada tempat dan rentang waktu objek penelitian. Pada penelitian yang akan penulis bahas yaitu upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan perspektif hukum Islam.

---

<sup>13</sup>Miftahul Rohmah, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam", *Skripsi*, (Jambi: Universitas Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2020), 45.

5. Analisa Putri (2020),<sup>14</sup> yang berjudul Pemenuhan Hak-hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam. Pada penelitian ini menjelaskan beberapa faktor yang menjadi penyebab tidak terlaksananya pemenuhan hak-hak pekerja perempuan secara maksimal yaitu faktor Internal dan faktor Eksternal. faktor eksternal. Faktor internal tersebut adalah masih rendahnya pengetahuan dan pemahaman pekerja perempuan mengenai hak-hak yang dimilikinya, kebanyakan pekerja perempuan yang penulis teliti lebih mementingkan perihal upah dan kesempatan bekerja sehingga mereka cukup acuh terhadap hak-haknya sendiri. Sedangkan faktor eksternal ialah kurangnya sosialisasi terkait hak-hak pekerja dan kurangnya pengawasan dari dinas tenaga kerja terhadap kinerja perusahaan,

Persamaan penelitian terdahulu diatas dengan penelitian yang akan penulis lakukan ini yaitu sama-sama membahas tentang pemenuhan hak-hak pekerja perempuan. Sedangkan perbedaan Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis teliti adalah tentang pembahasan yang lebih menekankan terhadap kewenangan perlindungan hukum yang dilakukan oleh Disnaker dan tempat penelitiannya. Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan perspektif hukum Islam.

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

Kerangka pemikiran dapat berisi gambaran tentang pola hubungan antara variabel maupun kerangka konsep yang digunakan oleh penelitian untuk menjawab permasalahan yang diteliti. Kerangka pemikiran dapat berupa teori, evidensi-evidensi, dan dapat pula berupa pemikiran penelitian sendiri. Kerangka pemikiran harus dirumuskan dalam bentuk kalimat deklaratif. Jadi, bukan dengan kalimat pertanyaan, kalimat saran, ataupun kalimat

---

<sup>14</sup>Analisa Putri. "Pemenuhan Hak-hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam", *Skripsi*, (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, (2020), 67.

pengharapan.<sup>15</sup> Kerangka berfikir dibuat untuk menjadi pisau analisis terhadap masalah penelitian.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur didalam Pasal 27 Ayat ( 2) Undang-Undang Dasar 1945 ‘‘Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan’’<sup>16</sup>. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun masyarakat dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Kurangnya informasi dan pengetahuan terhadap hak-hak pekerja perempuan yang telah diundangkan sehingga masih banyak terjadi berbagai kondisi buruk yang telah menimpa mereka, seperti masih banyaknya pekerja perempuan menduduki posisi yang rendah, rentan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK), upah yang murah, jam kerja yang panjang, tidak tersentuh pendidikan, pelatihan dan promosi, rentan pelecehan seksual, sulitnya mendapatkan hak-hak reproduksi seperti cuti haid dan melahirkan, mengalami diskriminasi upah, tunjangan keluarga, Kesehatan dan sebagainya. Padahal Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan beberapa peraturan pelaksanaannya walaupun belum sempurna, tetapi sudah mengatur hak-hak perlindungan terhadap mereka. Bahkan jauh sebelum itu, tahun 1984 pemerintah Indonesia telah meratifikasi konvensi PBB tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap Wanita ‘‘*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*’’, melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984.<sup>17</sup>

Al-Qur’an telah memberikan informasi kepada manusia untuk memberikan hak-hak khusus terhadap pekerja wanita. Memang secara tersurat, tidak akan

<sup>15</sup>Dalman, *Menulis Karya Ilmiah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 184.

<sup>16</sup>Ngajulu Petrus. ‘‘Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita yang Berkerja pada Malam hari di PT Swara Indah Riau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003’’, *Jurnal Fakultas Hukum*, Vol. 3, No. 2, (Oktober, 2016): 2.

<sup>17</sup>Editus Adisu & Lehertus Jehai, *Hak-hak Pekerja Perempuan*, 2.

kita temukan ayat-ayat Al-Qur'an yang menyebutkan ada kata 'hak khusus pekerja wanita'. Namun secara tersirat, ada dalil-dalil umum berdasarkan ayat-ayat Al-Qur'an yang dapat dijadikan landasan untuk memberikan hak tersebut. Beberapa hak khusus pekerja wanita yang secara tersirat dikomunikasikan dalam ajaran Islam, diantaranya: Memakaibusana Muslimah, gaji yang setaradenganpria, mengandunganak, cutihaid, hamil dan nifas, juga jaminan keamanan harta, nyawa dan kehormatannya.<sup>18</sup>

Berkaitan dengan hal ini maka diperlukan suatu perlindungan hukum dari pihak yang berwenang dalam hal ini pemerintah, agar peraturan yang telah ada tentang peraturan ketenagakerjaan secara umum, mengenai kesehatan, keselamatan, dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita dilaksanakan dengan sebaik-baiknya untuk pemenuhan hak dan kewajiban para tenaga kerja wanita tersebut. karenanya perlindungan hukum ini menjadi tanggung jawab dan tugas dinas tenaga kerja. Dimana seluruh hak dan kewajiban ketenagakerjaan sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Berikut adalah Gambaran Kerangka Pemikiran Dalam Penelitian ini

---

<sup>18</sup>Asghar Ai Engineer, *Hak-hak Pekerja Perempuan Dalam Islam*, (Jakarta: LSPPA Yayasan Prakarsa, 1994), 83.

### Bagan 1.1

#### Kerangka Pemikiran



#### F. Metodologi Penelitian

Metode penelitian adalah cara kerja untuk mengumpulkan data dan kemudian mengolah data sehingga menghasilkan data yang dapat memecahkan permasalahan penelitian.<sup>19</sup> Penelitian ini merupakan penelitian yang dapat memecahkan permasalahan melalui gambaran secara menyeluruh dan sistematis berdasarkan fakta yang berkaitan dengan Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Perempuan Menurut Undang-

<sup>19</sup>Loexyy J Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 3.



Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perspektif Hukum Islam Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini pada hakekatnya adalah suatu kegiatan mencari (*to search*) kebenaran atau pengetahuan yang benar (*truth, true knowledge*) guna menjawab suatu pertanyaan, atau untuk memecahkan masalah atau untuk mengatasi keraguan.<sup>20</sup>

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah hukum dikonsepkan tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau dikonsepkan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.<sup>21</sup> Sedangkan penelitian secara normatif didasarkan kepada bahan hukum primer dan sekunder, yaitu penelitian yang mengacu kepada norma-norma yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.<sup>22</sup>

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah menganalisis, menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, situasi dan berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan realitas objek yang akan diteliti, dalam rangka menemukan gambaran secara sistematis, mengenai peraturan hukum dan fakta-fakta sebagai pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Terkait penelitian yang akan penulis lakukan yaitu tentang Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perspektif Hukum Islam Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

---

<sup>20</sup>Soetandyo Wignjosoebroto, *Beberapa Persoalan Paradigmatik Dalam Teori dan Kosekuensinya Atas Pilihan Metode Yang Akan Dipakai (Metode Kuantitatif Versus Metode Kualitatif Dalam Penelitian Hukum Non Doktrinal)*, Tesis, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2005), 155.

<sup>21</sup>Amiruddin, Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 118.

<sup>22</sup>Soeryono Soekarto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 1984), 20.

## 2. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.<sup>23</sup> Adapun sumber data dalam penelitian ini ada dua macam yaitu:

- a. Data Primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.<sup>24</sup> Adapun informan dalam penelitian ini berasal dari Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon
- b. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literature, artikel, jurnal, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. Data sekunder yang digunakan sebagai data pelengkap pada penelitian ini adalah data kepustakaan dan sumber informasi lain yang berkaitan dengan Data sekunder yang digunakan sebagai data pelengkap pada penelitian ini adalah data kepustakaan dan sumber informasi lain yang berkaitan dengan upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan perspektif hukum Islam

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Pada tahap penelitian ini agar diperoleh data yang valid dan bisa dipertanggungjawabkan, maka data dapat diperoleh melalui:

- a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk

---

<sup>23</sup>Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), 225

<sup>24</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 137.

menjawab pertanyaan penelitian. Untuk mendapatkan data penelitian, penulis melakukan Observasi dengan survey lokasi penelitian yaitu di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon agar mendapatkan data yang otentik dan spesifik.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses komunikasi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan. Pada hakikatnya, wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang sebuah isu atau tema yang diangkat dalam penelitian. Atau, proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh lewat teknik yang lain sebelumnya. Wawancara dalam penelitian ini ialah langsung dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

c. Dokumentasi

Dokumen adalah catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumen dapat berupa foto, tulisan, ataupun karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi pada penelitian ini diperoleh secara langsung oleh peneliti dari pihak pengarsipan di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

#### 4. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif yaitu data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan mengorganisasikan data, memilih dan memilah agar menjadi satuan yang dapat dikelola, mencari dan menemukan pola, yang dapat dipelajari dan yang perlu diceritakan kepada orang lain. Berikut komponen-komponen yang diperlukan dalam analisis data:

- a. Analisis semua data yang tersedia dari berbagai sumber, baik wawancara, pengamatan, observasi dan lain-lain yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar dan foto.

- b. Mengadakan reduksi data yaitu dengan melakukan abstraksi. Dimana abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pertanyaan-pertanyaannya yang perlu dijaga sehingga tetap didalamnya.
- c. Menyusun data dalam satuan-satuan, kemudian satuan-satuan tersebut dikategorisasikan pada langkah selanjutnya. Tahap akhir dari analisis data ini adalah membandingkan data yang satu dengan data yang lain, untuk mencari keakuratan data, mengadakan pemeriksaan keabsahan data (triangulasi).<sup>25</sup>

### 5. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, Yang beralamat di Jl. DR. Cipto Mangunkusumo No. 123, Pekiringan, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat 45131.

### G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan Skripsi ini, penulis membagi 5 Bab dengan sistematika penulisan sebagian berikut:

#### 1. Bab Kesatu: Pendahuluan

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, metode penelitian dan sistematika penulisan.

#### 2. Bab Kedua: Pekerja Perempuan Dalam Hukum Positif dan Hukum Islam

Berisi tentang ketentuan umum yang didalamnya menguraikan tentang konsep dan teori mengenai tinjauan hukum positif dan hukum Islam tentang pekerja perempuan, hak-hak pekerja perempuan, dan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan.

#### 3. Bab Ketiga: Profil Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon

---

<sup>25</sup>Novita Sari, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Pt. Rovega Indonesia", *Skripsi*, (Cirebon: IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2019), 10-11.

Berisi tentang Sejarah berdirinya Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, Tugas pokok, fungsi, struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, sumber daya Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, juga Bidang Perencanaan Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

**4. Bab Keempat: Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Perspektif Hukum Islam oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.**

Berisi tentang analisa mengenai Upaya Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Perempuan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon. Faktor pendukung dan penghambat dalam upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan, dan pandangan hukum Islam dalam pelaksanaan kewenangan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan.

**5. Bab Kelima: Penutup**

Memuat tentang penutup, terdiri dari kesimpulan yang merupakan uraian jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian dan saran-saran yang merupakan rekomendasi peneliti dari hasil pembahasan.

