

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia pada mulanya merupakan negara agraris dimana pertanian merupakan sektor utama bagi perekonomian nasional, sehingga sebagian besar masyarakatnya bermata pencaharian petani dengan adanya arus globalisasi mempengaruhi kehidupan masyarakat yang mengakibatkan menyusutnya lahan pertanian sehingga beralih fungsi menjadi lahan Industri, maka Indonesia yang mulanya negara agraris beralih menjadi negara Industri.

Proses perkembangan globalisasi diawali dengan adanya kemajuan dibidang teknologi informasi dan komunikasi, kemudian mempengaruhi sektor lain diantaranya dalam kehidupan politik, sosial, ekonomi hingga budaya.¹ Globalisasi menyentuh seluruh aspek penting kehidupan, globalisasi menciptakan berbagai tantangan dan permasalahan baru yang harus dijawab, dipecahkan dalam upaya pemanfaatan globalisasi untuk kepentingan kehidupan.

Perkembangan zaman peran perempuan sangat berkontribusi dalam segala aspek perekonomian, pendidikan, politik, sosial politik, hukum dan masyarakat. Hal tersebut dipengaruhi adanya globalisasi kemajuan suatu bangsa. Kondisi perempuan pada masa lalu sangat berbeda dengan kondisi perempuan masa kini, saat ini perempuan lebih merasakan kebebasan atas hak-hak yang diperjuangkan, bukan hanya sebagai Ibu Rumah Tangga biasa, namun dapat menjadi pekerja perempuan untuk mendapatkan upah maupun menaikkan taraf hidup ataupun membantu kepala keluarga untuk mengurangi beban keluarga. Saat ini perempuan tidak lagi dianggap lebih lemah dari pria, sehingga banyak kesetaraan antara pekerja pria dan perempuan. Dulu perempuan dianggap kaum lemah, namun di era globalisasi ini perempuan dapat menyetarakan kehidupan.

¹ Nurhaidah, M. Insya Musa, "Dampak Pengaruh Globalisasi Bagi Kehidupan Bangsa Indonesia", *Jurnal Pesona Dasar*, Vol. 3, No. 3, (2015): 2.

Landasan hukum negara Indonesia adalah undang-undang 1945 yang mengatur semua aturan negara termasuk mengatur hukum ketenagakerjaan di Indonesia, dengan demikian semua peraturan mengenai ketenagakerjaan dibawah naungan pemerintahan yang diatur dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.² Bahwa Hukum Ketenagakerjaan merupakan seluruh peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan antara pekerja dan pengusaha baik secara lisan maupun tertulis yang bersifat mengikat, sebagaimana mengatur pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum.³ Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.⁴ Hak pekerja diatur dalam pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan kerja. Selanjutnya dalam pasal 6 menyatakan setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dari pengusaha.⁵ Perlindungan hukum mengupayakan agar hak pekerja terpenuhi, sehingga mewujudkan kesejahteraan pekerja tanpa adanya diskriminasi dan kesamaan derajat dihadapan hukum, serta mengurangi permasalahan yang melatarbelakangi sengketa mengenai hak pekerja.

Pasal 49 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), yang menyatakan bahwa Perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau

² Rayhatul Jannah, "Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)", *Skripsi*, UIN Ar-Raniry Banda Aceh, (2020): 1.

³ Bill Clinton, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita Di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci", *JOM Fakultas Hukum*, Vol.3, No. 2, (2016): 4.

⁴ Muh Herismant Buscar S, "Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari Di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003", *skripsi*, UIN Alaudin Makassar, (2015): 6.

⁵ Anggun Tisya Della, "Perlindungan Hukum Bagi Wanita Bekerja Dimalam Hari Di Hotel Imara Palembang", *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Palembang, (2017): 5.

kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan.⁶ Masuknya perempuan dalam dunia kerja juga tidak terlepas dari adanya pengaruh era globalisasi yang memberikan kesempatan kepada para perempuan untuk bekerja atau berkarir diluar rumah demi untuk menopang perekonomian keluarganya. Namun karena secara kodrat perempuan kedudukannya lebih lemah, maka dalam Undang-Undang diberikan perlakuan yang lebih khusus.

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁷ Dalam melakukan produksi perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk menghasilkan suatu produk barang maupun jasa, setiap perusahaan akan mengangkat tenaga kerja sesuai kebutuhannya, karena tidak semua perusahaan membutuhkan pekerja pria namun banyak juga perusahaan membutuhkan tenaga kerja perempuan. Adapun jenis pekerjaan yang diberikan kepada perempuan yaitu sesuai dengan sifat alamiah perempuan yang luwes, lemah lembut, telaten sabar, menarik dan sifat lainnya yang berhubungan dengan perempuan, sehingga mencapai hasil yang baik dan tidak membahayakan dirinya termasuk kesehatan dan organ reproduksi.

Prinsip penempatan tenaga kerja perempuan pada suatu perusahaan adalah bahwa setiap tenaga kerja perempuan mempunyai kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak dalam perusahaan tertentu sesuai dengan keahliannya dengan tidak melupakan kodrat perempuan yang mempunyai sifat lemah lembut, teliti dan cenderung lemah.⁸ Sehingga perusahaan memberikan pekerjaan kepada pekerja perempuan disesuaikan dengan kemampuan dan

⁶ Pinadumi Atika Putri Fajrina, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Hukum Positif Indonesia", *Jurnal Ilmiah*, <http://eprints.unram.ac.id>, Universitas Mataram, (2018): 2.

⁷ Muh Heristmant Buscar S, "Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari Di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003", 15.

⁸ Mulyani Djakaria, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan dengan Kesehatan Reproduksi", 17-18.

sifat alamiah perempuan yang cenderung lebih lemah dibandingkan dengan pekerja laki-laki.

Peran perempuan dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi menjadi suatu keharusan, akibat semakin mendesaknya kebutuhan hidup. Sulitnya keadaan ekonomi keluarga seringkali memaksa beberapa anggota keluarga khususnya perempuan untuk mencari nafkah, mengingat kebutuhan hidup yang semakin sukar dipenuhi oleh penghasilan suami.⁹ Banyak faktor yang memengaruhi perempuan harus bekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, bukan sekedar menjadi Ibu Rumah Tangga, namun harus membantu kepala keluarganya untuk memenuhi kebutuhan.

Banyak diberitakan dimedia massa atau elektronik tentang pekerja perempuan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan dalam hal kesejahteraan atau diperlakukan dibawah pekerja laki-laki. Namun disisi lain kita tidak dapat menutup mata masih banyak terjadi diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan, seperti diskriminasi upah, pelanggaran terhadap ketentuan keselamatan kerja, pengabaian hak-hak perempuan, seperti cuti haid, cuti hamil, dan sebagainya.¹⁰ Hingga saat ini masih banyak perusahaan yang mengabaikan hak cuti karyawannya dengan alasan hasil produksinya menjadi tidak maksimal dan mengorbankan karyawan lain untuk double pekerjaan (*double job*), terutama cuti bagi pekerja perempuan karena membutuhkan waktu cuti yang lama sehingga tidak semua cuti diberikan kepada pekerja perempuan.

Permasalahan perlindungan tenaga kerja perempuan dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini terbukti dengan masih banyaknya pelaksanaannya diluar yang telah ditetapkan undang-undang Ketenagakerjaan. Dimana terdapat banyak perusahaan membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan tanpa mementingkan yang menjadi

⁹ Desak Putu E N dan Made Susilawati, “ Studi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Wanita Bekerja Dikota Denpasar”, *Jurnal kedudukan dan pengembangan sumber daya manusia*, Vol. VIII, No. 1, (2012): 26.

¹⁰ Sri Hartaty, Herman Fikri, Niko Pransisco, “ Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia”, *Disiplin : majalah civitas akademika sekolah tinggi ilmu hukum sumpah pemuda*, Vol. 26, No. 2, (September: 2020): 98.

hak-hak pekerjaanya.¹¹ Hal ini terjadi karena masih banyak perusahaan yang merasa rugi jika hak cuti diberikan, karena akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap produksi dan mengalami kerugian.

Maqashid Syariah yang bertujuan menjaga kesejahteraan umat manusia dimana agar terpenuhinya kebutuhan lahir dan batinnya, pada dasarnya menjaga lima perkara pokok untuk mewujudkannya, yakni memelihara agama, memelihara jiwa, memelihara akal, memelihara keturunan dan memelihara harta.¹² Hal ini dapat diterapkan dalam ketenagakerjaan sebagaimana Islam menuntun agar melaksanakan hal-hal yang baik untuk menjaga sebuah perjanjian kerja termasuk dalam hal ketenagakerjaan, pada dasarnya *maqasid syariah hifz al-din* (menjaga agama) menjadi hal yang paling dasar sebagai pedoman hidup manusia, *hifz al-nafs* (memelihara jiwa) merupakan tujuan dari syariat Islam untuk melangsungkan kehidupannya harus diisi dengan sesuatu yang berlandaskan halal, *hifz al-aql* (memelihara akal) dengan akal manusia dapat membedakan mana yang baik dan mana yang buruk sehingga Islam melarang mengkonsumsi minuman yang dapat memabukkan, *hifz an-nasl* (menjaga keturunan) bahwasannya Islam mewajibkan untuk melangsungkan pernikahan sebagaimana untuk menjaga keturunan agama Islam yang baik, *hifz al-mal* (menjaga harta) Islam menganjurkan untuk mencari harta yang halal sebagaimana untuk mempertahankan kehidupannya dari harta yang didapatkan untuk kemaslahatan.

CV Jagaraga merupakan perusahaan yang berjalan pada produksi air dalam kemasan dan botol dengan berbagai merk, sehingga dalam pemenuhan produksi memiliki jumlah tenaga kerja yang banyak dalam proses produksinya mengandung resiko yang berbahaya bagi tenaga kerja perempuan dan berpengaruh pada produksi perusahaan.

¹¹ Taufan Bayu Aji, "Tenaga Kerja Wanita (studi tentang Perlindungan Hukum Menurut undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Adetex Boyolali, *Skripsi*, Universitas Muhamadiyah Surakarta, (2010): 2.

¹² Arif Wifandani, "Analisis Maqashid Syariah Terhadap Implementasi Pasal 27 Ayat (2) Uud 1945 Tentang Hak Atas Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Bagi Warga Negara (Studi Di Kelurahan Kelapa Tujuh Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara)", Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, (2021), hlm 32.

CV Jagaraga terletak di Desa Sidamulya Kecamatan Jalaksana, Kabupaten Kuningan, penerimaan karyawan di CV Jagaraga dimulai usia kerja atau diatas 15 tahun lulus SMP (Sekolah Menengah Pertama) karena perusahaan yang terletak dipedesaan sehingga masih banyak masyarakat yang belum mengutamakan wajib sekolah 12 tahun. Tenaga Kerja di CV Jagaraga sebanyak Jumlah tenaga kerja CV Jagaraga hingga saat ini berjumlah 44 pekerja dengan rincian 15 tenaga kerja bulanan yang terdiri dari 13 pekerja pria dan 2 pekerja perempuan, sedangkan tenaga kerja harian berjumlah 29 pekerja yang terdiri dari 17 pekerja pria dan 12 pekerja perempuan.

Perbedaan mendasar mengenai tenaga kerja bulanan dan harian terletak pada keistimewaan penerimaan upah dan keistimewaan hak cuti. Tenaga Kerja di CV Jagaraga terbagi menjadi 2 golongan yaitu Tenaga Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Tenaga Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), berdasarkan hal tersebut maka terdapat perbedaan hak dan kewajiban bagi para pekerja perempuan, tetapi mempunyai hak dan kewajiban yang sama dari pengusaha untuk mendapatkan hak yang seharusnya didapatkan dan sesuai dengan yang telah dikerjakan yakni Hak Upah, Hak Cuti, Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Hak Kesusilaan.

Berdasarkan data diatas penulis mencoba menggali mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan karena terdapat permasalahan yang timbul akibat perbedaan golongan kerja, yakni Perlindungan PKWT saat ini belum mendapatkan hak perlindungan jaminan kesehatan dan status PKWT yang seharusnya dalam 3 bulan bekerja selama berturut-turut harus berubah status menjadi PKWTT. Penulis tertarik untuk melakukan kajian serta penelitian sebagai bahan skripsi dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus di CV Jagaraga Sidamulya)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian dapat dijelaskan pada tiga hal berikut:

1. Identifikasi masalah

a. Wilayah Kajian

Penelitian ini mengkaji tentang Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Penelitian ini tergolong dalam wilayah kajian Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial E dengan topik kajian Hak – hak Pekerja Perempuan.

b. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan suatu strategi yang menaknkan pencaian makna, konsep, pengertian, karakteristik, gejala maupun deskripsi mengenai suatu fenomena, yang bersifat alami serta holistik, yang mengutamakan kualitas menggunakan beberapa cara yang disajikan dengan cara naratif.¹³ Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis “Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Studi Kasus di CV Jagaraga Sidamulya)” langsung kepada HRD serta beberapa tenaga kerja perempuan di Perusahaan tersebut. Sehingga penulis akan mendapatkan informasi yang lengkap mengenai isu yang diteliti.

c. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam penelitian ini yaitu mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan apakah telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

2. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah merupakan suatu kajian penelitian yang meliputi ruang lingkup yang jelas mengenai apa saja yang akan diteliti agar pembahasan yang akan diteliti tidak melebar dan lebih fokus. Oleh karenanya dalam penelitian ini membatasi ini hanya membahas dan menganalisis mengenai Perlindungan Tenaga kerja perempuan meliputi

¹³ Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*, (Ponorogo : CV.Nata Karya, 2019): 3.

hak pengupahan, hak cuti, hak kesehatan dan keselamatan kerja, serta hak kehormatan/kesusilaan bagi pekerja perempuan di CV Jagaraga yang terletak di desa Sidamulya.

3. Pertanyaan Peneliti

Berdasarkan latar belakang diatas maka menjadi sub-sub masalah yang akan dibahas yaitu :

1. Bagaimana penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Nomor Kep. 100/MEN/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT (Perjanjian Kerja Tertentu) terhadap perlindungan hukum tenaga kerja perempuan di CV Jagaraga Sidamulya?
2. Bagaimana tinjauan *Maqashid Syariah* terhadap penerapan perlindungan tenaga kerja perempuan di CV Jagaraga?
3. Bagaimana upaya hukum yang dapat ditempuh oleh tenaga kerja perempuan jika hak dan kewajibannya tidak terpenuhi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Nomor Kep 100/MEN/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT (Perjanjian Kerja Tertentu) mengenai hak upah, hak cuti, hak kesehatan dan keselamatann kerja, hak kehormatan kesusilaan terhadap perlindungan hukum tenaga kerja perempuan di CV Jagaraga Sidamulya.
2. untuk mengetahui tinjauan *maqashid syariah* terhadap penerapan perlindungan tenaga kerja perempuan di CV Jagaraga
3. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat ditempuh oleh tenaga kerja perempuan jika hak dan kewajibannya tidak terpenuhi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Menambah wawasan dan pengetahuan kepada penulis dan pembaca mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di CV Jagaraga.
2. Meningkatkan pengembangan ilmu hukum khususnya memahami Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Memberikan masukan serta sumbangan pikiran terkait perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan adanya kesesuaian antara teori dengan fakta dilapangan mengenai Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di CV. Jagaraga Sidamulya).

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan Praktis dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di CV. Jagaraga Sidamulya).

3. Kegunaan Akademik

Penelitian ini sebagai perwujudan Tri Darma Perguruan Tinggi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon. Khususnya program Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam sebagai sumbangan pemikiran dan mengembangkan kajian dibidang Hukum Ketenagakerjaan.

F. Penelitian Terdahulu

Setelah menelusuri penelitian terdahulu, penulis menemukan hasil penelitian yang pembahasannya berkaitan dengan judul penelitian yang penulis angkat, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibuat oleh Ni Made Devi Aselina Putri (2021) yang berjudul “Penerapan Perlindungan Hukum Hak Cuti Melahirkan terhadap Pekerja

Perempuan di Villa Surya Mas”.¹⁴ Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris, yakni penelitian yang dilakukan secara langsung turun ke lapangan. Pasal 82 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur terkait pemberian hak cuti melahirkan selama 3 bulan yang dapat dibagi menjadi dua yaitu 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Perbedaan penelitian ini terletak pada perlindungan hukum bagi pekerja perempuan sedangkan penelitian tersebut hanya membahas mengenai hak cuti melahirkan. Persamaannya dalam pembahasan penelitian ini sama-sama membahas mengenai perlindungan tenaga kerja perempuan yang didalamnya membahas mengenai hak cuti melahirkan.

2. Skripsi Rayhatul Jannah (2020) yang berjudul “Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie).¹⁵ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dan tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tinjauan hukum Islam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan. Penelitian ini Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena dari sudut pandang partisipan, konteks sosial dari perspektif partisipan, pemahaman tersebut tidak langsung ditentukan, melainkan dilakukan analisis terhadap kenyataan terlebih dahulu terhadap kenyataan sosial yang menjadi fokus penelitian.

Persamaan penelitian terdahulu di atas dengan penelitian yang akan penulis lakukan ini yaitu sama-sama membahas tentang implementasi dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dan tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Serta membahas hak-hak tenaga kerja perempuan dalam undang-undang tersebut adalah mendapatkan cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan. Hak untuk

¹⁴ Ni made Devi Aselina Putri, “Implementasi Perlindungan Hukum hak Cuti Melahirkan terhadap Pekerja Perempuan di Villa Surya Mas”, *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 9, No. 5, (2021).

¹⁵ Rayhatul Jannah, “Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)”, *Skripsi*. UIN Ar-Raniry Banda Aceh, (2020).

menerima upah, hak untuk diperlakukan sama tanpa adanya diskriminasi oleh pengusaha dan hak untuk memberi asi pasca melahirkan. Letak perbedan penelitiannya bahwa penelitian tersebut bahwa penulis membahas mengenai hak dan kewajiban para tenaga kerja perempuan tetap dan tenaga kerja perempuan harian.

3. Hasil penelitian dalam bentuk jurnal karya Nadhira Wahyu Adityarani, Universitas Bumigora (2020) yang berjudul “Hak Cuti melahirkan Bagi Pekerja Perempuan sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia dan Perlindungan Hukum bagi Perempuan di Indonesia”.¹⁶ Penelitian ini membahas Pekerja perempuan memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi sebagai kesesuaian prinsip perlindungan HAM, karena seperti diatur dalam Pasal 3 ayat (3) Undang-Undang HAM, yang berbunyi: “Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia, tanpa diskriminasi”. Hak cuti melahirkan pun termasuk ke dalam hak yang diberikan kepada pekerja perempuan dan telah dijamin oleh berbagai peraturan perundang-undangan. Hak-hak pekerja perempuan dapat digolongkan menjadi empat bagian, yaitu: (1) hak-hak pekerja perempuan di bidang reproduksi; (2) hak-hak pekerja perempuan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja; (3) hak-hak pekerja perempuan di bidang kehormatan perempuan; (4) hak-hak pekerja perempuan di bidang sistem pengupahan. Sehingga jika ada pihak-pihak yang mengabaikan hak-hak pekerja perempuan baik sengaja maupun tidak sengaja bisa termasuk dalam sikap penyelundupan hukum, selain bisa dikatakan pengabaian terhadap hak asasi manusia.

Persamaan penelitian terdahulu di atas dengan penelitian yang akan penulis lakukan ini yaitu sama-sama membahas tentang Hak bagi pekerja perempuan, letak perbedaannya terdapat pada pembahasannya bahwasannya penelitian ini membahas perlindungan tenaga kerja perempuan tetap dan tenaga kerja harian, sedangkan penelitian di atas membahas mengenai perlindungan hukum sebagai penerapan Hukum Hak Asasi manusia.

¹⁶ Nadhira Wahyu Adityarani, “Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia”, *jurnal fundamental justice*, Vol 1, No. 1, (2020).

4. Penelitian yang ditulis oleh Cynthia Febriani, Ni luh Mahendrawati dan Ni Made Sukaryati Karma (2019) yang berjudul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di CV Febrio Garmen Denpasar”.¹⁷ Penelitian ini menggunakan metode hukum empiris yaitu mencari fakta-fakta dalam pelaksanaannya di CV Febrio Garmen. Penelitian ini akan sedikit menjelaskan mengenai waktu pekerjaan berdasarkan perjanjian tenaga kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tentu. Perbedaan penelitian terletak bahwa penelitian ini hanya membahas pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu sedangkan penulis akan membahas secara rinci mengenai perjanjian tenaga kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tentu. Persamaannya sama-sama membahas mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.
5. Penelitian “Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)”. Penulis oleh Yuliana Yuli W, Sulastrri, Dwi Aryanti R (2018)¹⁸. Penelitian tersebut menggunakan metode study kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian tersebut membahas perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang bebadan hukum, yang pada umumnya memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja, bahwa saat ini masih terdapat beberapa perusahaan dan karyawan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu apabila salah satu perusahaan tidak membayarkan cuti karyawan yang belum diambil atau gugur, maka karyawan berhak mendapatkan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Persamaan penelitian terdapat dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang sesuai dengan yang telah disepakati diawal sebelum bekerja. Perbedaanya penelitian tersebut hanya mengkaji mengenai perjanjian kerja sedangkan penulis menganalisis

¹⁷ Cynthia febriani. et.al, “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di CV Febrio Garmen Denpasar”, *Jurnal Analogi Hukum*, Vol. 1, No. 1 (2019).

¹⁸ Yuliana Yuli W. et.al, “Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)”, *Jurnal Yuridis*, Vol. 5, No.2 , (Desember; 2018).

mengenai perjanjian kerja yang telah disepakati yang termasuk dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tentu.

6. Penelitian Anggun Tisya Della (2017) yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Wanita Bekerja Malam hari Studi di Hotel Imara Palembang)¹⁹, dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif karena kajiannya ditunjukkan pada peraturan hukum yang menyangkut masalah perlindungan hukum, menggunakan tipe penelitian hukum yang bersifat deskriptif. Perbedaannya terletak pada hak dan kewajiban serta perlindungan hukum bagi pekerja perempuan *waitress* dan *front officer* yang bekerja malam hari pada hotel Imara Palembang sedangkan yang penulis teliti hanya berfokus pada perlindungan hukum bagi pekerja perempuan. Persamaannya terletak pada perlindungan hukum bagi pekerja perempuan.
7. Skripsi Alan yati (2016) yang berjudul “Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil menurut Islam dan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (studi pada PT. Indokum Samudera Persada)”²⁰. Tujuan Penelitiannya yaitu untuk mengetahui sistem pelaksanaan hak cuti haid dan hak cuti hamil bagi karyawan perempuan di PT Indikom Samudra Persada dan untuk mengetahui pandangan hukum Islam tentang pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil bagi karyawan perempuan di PT Indikom Samudra Persada. Penelitian yang dilakukannya menggunakan metode penelitian lapangan yang dilakukan dalam kancah kehidupan yang sebenarnya, dengan cara penelitian deskriptif bahwa penelitian ini meneliti sebuah objek yang bertujuan membuat deprosal, gambaran, atau lukisan secara sistematis dan objektif mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, ciri-ciri serta hubungan diantara unsur-unsur yang ada atau fenomena tertentu.

Adapun perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis hanya menjelaskan sistem pelaksanaan dan hukum Islam tentang hak cuti haid dan cuti hamil, sedangkan penulis membahas mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan tetap dan tenaga kerja perempuan harian.

¹⁹ Anggun Tisya Della, “Perlindungan Hukum Bagi Wanita bekerja Malam Hari di Hotel Imara Palembang”, Skripsi, (fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Palembang: 2017).

²⁰ Alan yati, “Pelaksanaan Hak Cuti Haid dan Cuti Hamil menurut Islam dan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (studi pada PT. Indokum Samudera Persada)”. Skripsi. IAIN Raden Intan Lampung. (2016).

Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama membahas pelaksanaan hak-hak tenaga kerja perempuan.

8. Penelitian berbentuk jurnal yang ditulis oleh Bill Clinton pada tahun (2016) yang berjudul “Perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita di PT Beka Engineering Pangkalan Kerinci”.²¹ Membahas mengenai Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita berdasarkan Undang- undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 224/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara Pukul 23.00 s/d 07.00. Faktor penghambat perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja wanita yaitu faktor internal bahwasannya dipengaruhi minimnya anggaran dana untuk pemenuhan hak, kurangnya kesadaran dari pihak perusahaan untuk memnuhi hak pekerja wanita, kurangnya kinerja buruh yang mengakibatkan keterlambatan laporan pekerjaan, dan diakibatkan oleh faktor Eksternal yaitu kurangnya pengawasan dari Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Pengawasan Ketenagakerjaan, tidak adanya penegasan sanksi bagi perusahaan yang tidak memenuhi hak tenaga kerja. Persamaan penelitian terdahulu di atas dengan penelitian yang akan penulis lakukan ini yaitu membahas mengenai Perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan, namun pada isi pembahasannya kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan di waktu malam, sedangkan penelitian ini membahas keseluruhan mengenai perlindungan tenaga kerja tetap dan harian.
9. Skripsi Muh Heristman Buscar S (2015) yang berjudul “Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam hari di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rapponici Kota Makassar Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003”.²² Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui aturan hukum perlindungan ketenagakerjaan bagi tenaga kerja perempuan pada malam hari di swalayan, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

²¹ Bill Clinton, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita Di Pt. Beka Engineering Pangkalan Kerinci”, *JOM Fakultas Hukum*, Vol.3 No. 2. (2016).

²² Muh Heristmant Buscar S, “Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari Di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003”, *Skripsi*. UIN Alaudin Makassar, (2015).

ketenagakerjaan di perusahaan Alfamidi Kecamatan Rappocini Makassar dan untuk mengetahui pengawasan terhadap tenaga kerja perempuan pada malam hari di perusahaan Alfamidi Kecamatan Rappocini Makassar. Dalam penelitian yang dilakukan oleh penelitian, jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian yuridis sosiologis (*sociologys legal research*) yaitu secara yuridis dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum mengenai tenaga kerja wanita pada malam hari di Makassar. Secara sosiologis dengan cara melihat kenyataan yang ada di lapangan berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti dipandang dari sudut pandang penerapan hukum.

Perbedaan penelitian terdahulu di atas dengan penelitian yang akan penulis lakukan ini yaitu mengetahui aturan hukum perlindungan ketenagakerjaan bagi tenaga kerja perempuan pada malam hari di swalayan, sedangkan pembahasan yang akan dibahas mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan yang menyeluruh. Letak persamaan penelitian yang penulis buat yaitu terletak pada pembahasan, bahwa penelitian ini dibuat sebagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

10. Judul Skripsi “Perlindungan Hukum Pekerja Wanita di CV Hoeda’s Tenun Troso Jepara dalam Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” disusun oleh Chami Duddin Alamin (2006).²³ Menggunakan jenis penelitian *field research*, yaitu penelitian yang dilakukan di lapangan atau lingkungan tertentu. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan normatif. Perlindungan Hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak-Hak Asasi Manusia. Persamaan dengan penelitian tersebut bahwannya yang penulis analisis berfokus pada Undang-

²³ Chami Duddin alamin, Skripsi “Perlindungan Hukum Pekerja Wanita di CV Hoeda’s Tenun Troso Jepara dalam Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, (Skripsi, STAIN Kudus Jurusan Syariah dan ekonomi islam, 2006).

Undang yang melindungi hak dan kewajiban pekerja perempuan, namun Perbedaanya terletak dari penggunaan hukum Islam.

G. Kerangka Pemikiran

Perjanjian kerja sebagai kesepakatan antara majikan dan buruh untuk menjalin hubungan kerja, dimana pihak buruh mengikatkan diri kepada pengusaha selama sesuatu jangka waktu tertentu untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan memperoleh upah tertentu seperti yang telah disepakati bersama.²⁴ Sebelum melakukan sebuah pekerjaan, maka sebelumnya harus ada perjanjian atau perikatan antara Perusahaan dengan tenaga kerja. Karena perjanjian merupakan hal yang penting untuk mengatur hak dan kewajiban bagi pengusaha maupun tenaga kerja, sehingga hak dan kewajiban tersebut harus terpenuhi untuk berjalannya sebuah pekerjaan.

Di CV Jagaraga tenagakerja terbagi menjadi dua golongan yaitu PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), yakni untuk memastikan waktu untuk para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Dalam hal tersebut mempunyai hak dan kewajiban yang berbeda. Perbedaan mendasar mengenai hal tersebut terletak pada waktu kerja dan perlindungan hukumnya yang lebih dibahas dan dilindungi terpaku pada pekerja tetap. Tenaga Kerja Perempuan pun sama terbagi menjadi 2 dua golongan pekerja tersebut, maka akan dibahas mengenai hak dan kewajiban antara tenaga kerja perempuan tetap dengan tenaga kerja perempuan harian.

Menurut Rosalina, hak-hak pekerja perempuan dapat digolongkan menjadi empat bagian yaitu, hak (1) hak-hak pekerja perempuan di bidang reproduksi; (2) hak-hak pekerja perempuan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja; (3) hak-hak pekerja perempuan di bidang kehormatan perempuan; (4) hak-hak pekerja perempuan dibidang sistem pengupahan.²⁵ Hak pekerja perempuan dibidang reproduksi didalamnya mengatur hak

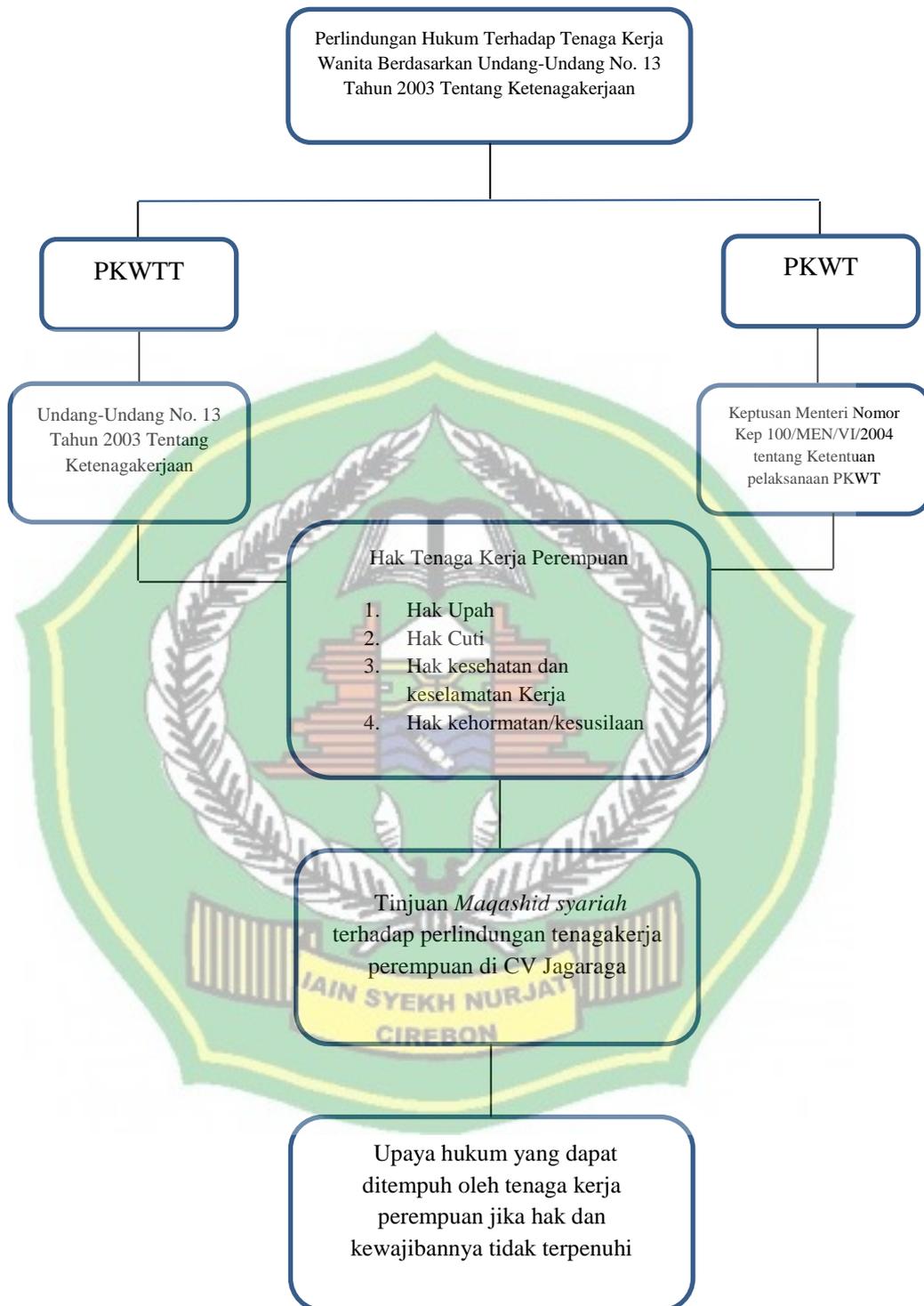
²⁴ Najmi Ismail, Moch. Zainuddin. "Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan", *Focus: Jurnal pekerjaan sosial*, Vo. 1, No. 3 (Desember: 2018), hlm, 170.

²⁵ Nadhira wahyu adityarani, "Hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan sebagai penerapan hukum hak asasi manusia dan perlindungan hukum bagi perempuan di Indonesia", 17.

cuti, hak cuti mengandung dan melahirkan, hak cuti kesempatan menyusui hingga hak cuti keguguran, sebagaimana yang diatur untuk melindungi hak pekerja wanita. Hak pekerja wanita dibidang kesehatan dan keselamatan kerja, bahwasannya perusahaan harus menjamin dan mengutamakan keselamatan para pekerjanya agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan yang dapat merugikan pegawai maupun perusahaan, diantaranya pencegahan keselamatan kerja, penetapan waktu kerja sesuai peraturan, dan pemberian waktu istirahat yang cukup. Hak pekerja wanita dibidang kehormatan, memperoleh perlindungan atas moral dan kesusilaan beserta perilaku yang sesuai dengan harkat dan mertabat, sehingga tidak terjadi kekerasan maupun pelecehan saat bekerja dan harus disediakan petugas keamanan dan ruangan khusus agar tidak berbaur dengan pegawai laki-laki. Hak pekerja wanita dibidang pengupahan, bahwasanya perusahaan dilarang melakukan diskriminasi upah kepada karyawan manapun, hasil upah harus diberikan sesuai ketentuan dan peraturan yang telah diperjanjikan, dan hak cuti yang harus tetap dibayar.

Dalam pembahasan ini bukan hanya membahas mengenai hak dan kewajiban para tenaga kerja perempuan, namun membahas juga mengenai tinjauan *maqashid syariah* terhadap penerapan perlindungan tenaga kerja perempuan di CV Jagaraga serta kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak dan kewajiban yang seharusnya diterima oleh para pekerja. Sehingga bagaimana upaya atau cara yang harus dilakukan para tenaga kerja jika hak dan kewajibannya belum terpenuhi.

Gambar 1.1 Kerangka pemikiran



H. Metodologi Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu suatu penelitian yang ditunjuk untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja, sikap, kepercayaan, persepsi. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami kinerja tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian. Misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain.²⁶ Adapun penelitian kualitatif mempunyai dua tujuan utama, yang pertama yaitu, menggambarkan dan mengungkap (*to describe and explore*) dan kedua menggambarkan dan menjelaskan (*to describe and explain*).

2. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis juga menggunakan Penelitian Studi Kasus (*case study*) yaitu suatu proses yang bertujuan untuk memahami, menjelaskan, menelaah maupun menguji secara komprehensif dan rinci tentang suatu latar belakang alamiah, tempat penyimpanan dokumen maupun suatu peristiwa tertentu.²⁷

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif studi pustaka (*Literrature Riview*) dengan melakukan pengolahan data maupun pengutipan referensi untuk ditampilkan sebagai temuan penelitian, diabstraksikan agar mendapatkan informasi yang utuh dan diinterpretasikan sehingga menghasilkan pengetahuan untuk mengambil kesimpulan. Penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian kualitatif studi lapangan (*field study*).²⁸ Tahapan penelitian dilaksanakan dan dihimpun sumber kepustakaan, baik primer maupun sekunder.

Dalam penelitian ini peneliti akan langsung mengamati di CV Jagaraga dan langsung kepada para pengelola perusahaan serta beberapa tenaga kerja perempuan ditempat tersebut, dengan cara melakukan observasi perilaku para partisipan dan terlibat langsung dalam aktivitas

²⁶ Lexi J. Moleng, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2012), 6.

²⁷ I Wayan Suwendra, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Nilacakra, 2018), 35.

²⁸ Wahyudi Dharma Laksana, "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan", <http://digilibi.uinsgd.ac.id/32855/1/Metode%20penelitian%20Kualitatif.pdf>, diakses pada 5 Februari 2022 pukul 14.15 WIB.

mereka. Sehingga peneliti akan mendapatkan informasi yang lengkap mengenai isu yang diteliti.

3. Sumber data

a. Data

Data adalah sesuatu yang diketahui atau dianggap diketahui, artinya sesuatu yang sudah terjadi merupakan fakta (bukti). Data mempunyai dua kegunaan yaitu untuk mengetahui atau memperoleh gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan untuk membuat keputusan dalam memecahkan suatu persoalan.²⁹ Menurut cara memperolehnya, data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1) Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh peneliti melalui narasumber yang tepat, misalnya responden yang diperoleh dari wawancara kuisisioner, data survey dan data observasi.³⁰ Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh secara langsung

2) Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang sudah tersedia atau sudah ada sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan. Data dapat diperoleh dengan mudah karena sudah tersedia, misalnya di perpustakaan, perusahaan-perusahaan, biro pusat statistik atau kantor-kantor pemerintah.³¹

b. Teknik Pengumpulan Data

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

a. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan di mana dua orang atau lebih berhadapan fisik. Wawancara dilakukan untuk

²⁹ M. Nur Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), 112.

³⁰ M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), 82.

³¹ Suwarno dan Jonathan, *Analisis Data Penelitian*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2006), 11.

memperoleh data atau informasi sebanyak mungkin dan se jelas mungkin kepada subjek penelitian.³² Adapun wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak berstruktur, di mana di dalam metode ini memungkinkan pertanyaan berlangsung luwes, arah pertanyaan lebih terbuka, tetap fokus, sehingga diperoleh informasi yang kaya dan pembicaraan tidak kaku. Wawancara dilakukan dengan Bapak Ehat R. Setyawan selaku HRD CV Jagaraga dan beberapa tenaga kerja perempuan PKWT di CV Jagaraga.

b. Observasi

Metode observasi yaitu metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data melalui pengamatan dan pengindraan.³³ Dalam penelitian ini observasi yang dilakukan yaitu dengan mengadakan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk memperoleh data yang valid.

c. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, dan catatan harian.³⁴ Pengertian dokumen di sini adalah mengacu pada material (bahan) seperti fotografi, video, film, memo, surat, diari, rekam kasus klinis dan sejenisnya yang dapat digunakan sebagai informasi suplemen sebagai bagian dari kajian kasus yang sumber data utamanya adalah observasi partisipan atau wawancara.³⁵ Adapun dokumentasi yang digunakan dalam penelitian di sini yakni catatan-catatan kecil, buku-buku dan gambar-gambar yang ditemukan peneliti di lapangan.

³² Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 160.

³³ M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2007), 118.

³⁴ Suharsimi Akunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 158.

³⁵ Rulam Ahmadi, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 179.

d. Triangulasi

Triangulasi (gabungan) adalah teknik pengumpulan data yang bersifat penggabungan data dari berbagai sumber dan teknik pengumpulan data yang telah dilakukan peneliti. Triangulasi ini meliputi Triangulasi metode, triangulasi teori dan triangulasi sumber data.³⁶

Triangulasi metode merupakan triangulasi yang dilaksanakan dengan menghimpun data dengan cara atau metode lain. Dalam mengumpulkan data, penelitian kualitatif kerap kali memakai metode wawancara, survei dan observasi. Ini dilakukan untuk mendapatkan keabsahan data yang benar dan gambaran yang nyata dari data yang dihimpun.

Triangulasi sumber data merupakan triangulasi yang dimanfaatkan untuk mendalami lebih jauh data dari narasumber dengan memakai banyak sumber data seperti arsip, buku, dokumen, hasil observasi dan hasil wawancara.

Triangulasi teori adalah hasil atau kesimpulan dari penelitian kualitatif berbentuk formulasi informasi (*thesis statement*).

Bagan 1.2 Triangulasi



e. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan

³⁶<https://www.researchgate.net/publication/353914660> Jenis Penyajian Data dan Triangulasi Sumber Data Kualitatif

membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.³⁷ Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan tiga alur kegiatan yang terjadi bersamaan, yakni sebagai berikut:³⁸

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari laporan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum data, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, di cari tema dan polanya.

b. Penyajian Data

Penyajian data penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya.

c. Verifikasi atau Penyimpulan Data

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

4. Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di CV. Jagaraga. Terletak di Jln. Talang RT 19/05 Desa Sidamulya Kec. Jalaksana Kab. Kuningan Jawa Barat.

I. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memberikan kemudahan pemahaman dan memberikan gambaran umum kepada pembaca tentang penelitian yang telah diuraikan oleh penelitian, adapun sistematika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah,

³⁷ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 244.

³⁸ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 246-252.

perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Kajian Teori Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan mendeskripsikan secara umum tentang permasalahan yang akan dikaji oleh penulis berupa tinjauan umum mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan, perbedaan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu) dan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), pengertian perempuan dalam KBBI dan didalam hukum ketenagakerjaan, kedudukan pekerja perempuan dalam hukum Ketenagakerjaan, kedudukan perempuan bekerja dalam hukum Islam, perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan, perlindungan teknis bagi tenaga kerja perempuan, hak – hak tenaga kerja perempuan, dan kewajiban tenaga kerja perempuan, beserta tinjauan *Maqashid syariah* terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan.

BAB III Tinjauan Umum mengenai CV Jagaraga menjelaskan mengenai penggambaran secara umum mengenai CV. Jagaraga, sehingga dapat memberikan informasi yang jelas berhubungan dengan penelitian.

BAB IV Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di CV Jaga Raga Sidamulya) berisi Hasil Penelitian dan Pembahasan permasalahan yang timbul dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, memuat tentang penjabaran dari analisis dan pembahasan mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di CV. Jagaraga) dan Keputusan Menteri No. Kep 100/MEN/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT.

BAB V Penutup menguraikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab ke empat sebagai jawaban singkat atas permasalahan yang diteliti. Penulis juga akan menyampaikan saran terhadap hasil penelitian yang telah diuraikan.