

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan secara umum didefinisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya yang bernilai imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya. Seorang Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan sebuah pekerjaan, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorang, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>1</sup>

Pekerja atau buruh juga manusia yang juga mempunyai kebutuhan sosial, sehingga perlu sandang, kesehatan, perumahan, ketentraman, dan sebagainya untuk masa depan dan keluarganya. Mengingat pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dari pengusaha yang kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang menyebutkan, bahwa “tiap-tiap negara Indonesia berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Ni Wayan Mega Jayantari, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari di Minimarket Alfamart Mataram (Studi berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*”, Jurnal Ilmiah, Fakultas Hukum Universitas Mataram, (Mataram: Februari 2013), hlm. 4.

<sup>2</sup>*Loc.Cit*

Bagi pekerja perempuan yang belum berkeluarga, masalah yang timbul pasti berbeda dengan yang sudah berkeluarga yang sifatnya lebih subyektif, meski secara umum dari kondisi objektif tidak ada perbedaan-perbedaan. Perhatian yang benar bagi pemerintah dan masyarakat terhadap pekerja/buruh perempuan terlihat pada beberapa peraturan-peraturan yang memberikan kelonggaran-kelonggaran maupun larangan-larangan yang menyangkut kedirian seorang perempuan secara umum seperti cuti hamil, kerja pada malam hari dan sebagainya.<sup>3</sup>

Jadi, dengan semakin berkembangnya zaman dan biaya kebutuhan yang terus meningkat, menimbulkan banyak wanita yang tertarik untuk terjun ke dunia pekerjaan. Munculnya industri-industri baru, menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja. Tuntutan ekonomi yang mendesak dan adanya kesempatan untuk bekerja telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita. Tidak hanya menarik bagi wanita yang masuk pada golongan angkatan kerja, tetapi sering juga wanita yang belum dewasa yang selayaknya masih harus belajar di sekolah juga ikut tertarik untuk masuk ke dunia kerja.<sup>4</sup>

Bagi tenaga kerja wanita yang belum berkeluarga masalah yang timbul berada dengan yang sudah berkeluarga. Perhatian pemerintah dan masyarakat terhadap tenaga kerja terlihat pada beberapa peraturan-peraturan yang memberikan kelonggaran-kelonggaran maupun larangan-larangan yang

---

<sup>3</sup>*Ibid.*, hlm 4-5

<sup>4</sup>Prisca Oktaviani, “*Perlindungan Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, *Makalah*, Fakultas Hukum Universitas Lampung, (Lampung, 2013), hlm. 2.

menyangkut diri seseorang wanita secara umum seperti cuti hamil, kerja pada malam hari dan sebagainya.<sup>5</sup>

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-undang Pasal 67-101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Undang-Undang Ketenagakerjaan melindungi dan mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja maupun para pengusaha.<sup>6</sup>

Kondisi ini artinya melalui perkembangan pembangunan daerah khususnya di kota Semarang yang sangat pesat karena merupakan ibu kota provinsi Jawa Tengah dan diikuti jalur usaha yang semakin tumbuh dan berkembang tentunya dituntut peran serta seluruh masyarakat Semarang secara aktif, keikutsertaan masyarakat menurut Frederickson adalah: “ada penelitian menarik menunjukkan partisipasi wargadan pengawasan ketetangaan menghasilkan merosotnya kekuasaan dari ketetapan-ketentuan manejerial atas pelaksanaan pelayanan publik.<sup>7</sup> Partisipasi warga Negara dan pengawasan ketetangaan nampak menyebabkan suatu pola kompromi dan penyesuaian karenanya ketentuan-ketentuan manejerial dari kebutuhan klien disesuaikan dengan ketentuan warga negara tentang kebutuhan mereka.

---

<sup>5</sup>*Loc.Cit.*

<sup>6</sup>*Ibid.*, hlm. 4.

<sup>7</sup>Sumardi, Nyoman, 2010, Sosiologi Pemerintahan, Dari Perspektif Pelayanan, Pemberdayaan, Interaksi, dan Sistem Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia, Ghalia Indonesia, Jakarta. hlm 23,

Partisipasi masyarakat dibutuhkan dalam organisasi atau pemerintahan, baik secara individu maupun kelembagaan, karena partisipasi masyarakat dapat membantu mengurangi tugas pemerintah dan efektif dalam pengawasan.”

Berdasarkan pemaparan di atas semakin menunjukkan kepada kita bahwa setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi segala persyaratan baik seseorang yang berstatus pria maupun yang berstatus wanita memiliki hak yang sama atas kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Selain itu pula mendapat kesempatan untuk penghidupan yang layak dalam kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia khususnya di Kota Semarang. Seiring dengan perkembangan zaman dan dinamika masyarakat yang terjadi, maka ruang gerak dari unsur seorang wanita dan dengan telah berubahnya paradigma tentang peran dari seorang wanita itu sendiri, yang mana “dahulunya seorang wanita dianggap hanya pantas untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan rumah tangga saja dan tidak perlu untuk berpendidikan tinggi” akan tapi dengan perkembangan zaman, maka “sekarang seorang wanita telah dituntut secara alamiah dengan tuntutan keadaan dan zaman juga yang mana harus berkesempatan untuk berpendidikan tinggi karena berkesempatan untuk bersaing dengan pria di dalam kompetisi pada dunia kerja.”

Semakin majunya perkembangan zaman dan pendidikan, kemampuan pekerja perempuan sudah tidak bisa diragukan lagi, mereka juga merupakan dari dinamika pembangunan nasional, khususnya pada jalur usaha atau perniagaan, baik perannya dilihat secara langsung, maupun secara tidak

langsung, atau secara kolektif maupun secara pribadi. Sudah banyak perempuan yang memegang jabatan-jabatan penting dalam perusahaan-perusahaan besar. Bahkan kemarin direktur Perusahaan Tambang Minyak Nasional (Pertamina) adalah seorang wanita, dan ada banyak wanita yang bekerja sebagai karyawan di perusahaan-perusahaan swasta dengan tantangan dan resiko pekerjaan yang sangat besar.

Kota Semarang sebagai Ibu Kota Provinsi Jawa Tengah pada saat ini sangat pesat perkembangannya. Terlihat dari laju pertumbuhan penduduk, banyaknya investor yang ikut membangun gedung-gedung pencakar langit, dan perumahan-perumahan hunian yang sangat luas dan mewah di Semarang yang setiap tahunnya mengalami peningkatan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

Permasalahan-permasalahan yang terkait dengan tenaga kerja wanita di Kota Semarang juga dapat terlihat dari tingginya angka kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan-perusahaan yang terkait dengan tenaga kerja wanita. Hal ini terjadi akibat perusahaan kurang untuk memperhatikan program Keselamatan Kecelakaan Kerja (K3). Tetapi, angka kecelakaan kerja dari tenaga kerja wanita di perusahaan-perusahaan, khususnya perusahaan besar terus meningkat di Kota Semarang dari tahun ke tahunnya.

Sehubungan dengan permasalahan dan fenomena terkait dengan tenaga kerja wanita seperti yang diuraikan di atas, maka penelitian ini akan membahas dan menganalisis tentang perlindungan pemerintah terhadap tenaga kerja wanita yang dipekerjakan oleh perusahaan-perusahaan di kota

Semarang. Yang dianggap masih sangat perlu perlindungan dan perhatian dari pemerintah khususnya pemerintah kota Semarang melalui peraturan perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis berkeinginan untuk meneliti dan membahas lebih dalam tentang bagaimana pemerintah melindungi tenaga kerja wanita berdasarkan tinjauan yuridis studi kasus di dinas ketenagakerjaan kota Semarang, dalam suatu penulisan skripsi yang berjudul: **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA DI KOTA SEMARANG”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perlu kiranya penulis melakukan pembatasan permasalahan. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga agar tidak terjadi pelebaran topik penelitian, maka penulis menyusun perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan yang dilakukan pemerintah dalam melindungi tenaga kerja wanita di Kota Semarang?
2. Apa saja kendala yang ditemukan dalam pelaksanaan perlindungan yang dilakukan pemerintah pada tenaga kerja wanita di Kota Semarang?
3. Bagaimana solusi yang harus dilakukan Pemerintah Kota Semarang untuk mengatasi hambatan terkait pelaksanaan perlindungan tenaga kerja wanita di Kota Semarang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dengan adanya penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Pelaksanaan perlindungan yang dilakukan pemerintah dalam melindungi tenaga kerja wanita di Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala yang ditemukan dalam pelaksanaan perlindungan yang dilakukan pemerintah pada tenaga kerja wanita di Kota Semarang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis solusi yang harus dilakukan Pemerintah Kota Semarang untuk mengatasi hambatan terkait pelaksanaan perlindungan tenaga kerja wanita di Kota Semarang.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis:
  - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum dan sebagai tambahan wacana referensi acuan penelitian yang sejenis dari permasalahan yang berbeda di bidang Hukum Acara Perdata.
  - b. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang peran Pemerintah Kota Semarang dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan dengan tahapan-tahapan yang telah dilakukan sampai sekarang apakah sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku tentang ketenagakerjaan.

2. Secara Praktis:

- a. Sebagai masukan kepada pihak-pihak yang terkait seperti pemerintah, dosen, mahasiswa, dan ormas yang bergerak di bidang ketenagakerjaan dalam memberikan kontrol pemerintah terhadap perlindungan tenaga kerja wanita di Kota Semarang.
- b. Sebagai sumbangan pikiran dalam ilmu hukum bagi masyarakat, bangsa dan negara.

**E. Kerangka Konseptual**

**1. Definisi Ketenagakerjaan**

Ketenagakerjaan menurut Pasal 1 ayat 1 Ketentuan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”. Dengan demikian ketenagakerjaan tidak lain adalah keseluruhan permasalahan dan problematik di bidang tenaga kerja, baik itu pada masa sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Sedangkan Tenaga kerja (*manpower*) adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kelompok, yang berusia antara 15 sampai dengan 55 tahun, dan memiliki keahlian khusus dibidangnya masing-masing. Lebih lanjut dikatakan oleh Edwin B. Flippo bahwa, menjelaskan bahwa tenaga kerja yang berusia pada usia tersebut merupakan tenaga kerja yang produktif. Selain itu, harus memiliki keahlian khusus sehingga dapat masuk dalam pasar kerja.

Pendapat yang hampir sama dinyatakan oleh Tjiptoherijanto, bahwa tenaga kerja dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja merupakan suatu golongan penduduk dalam batas usia kerja yang sedang bekerja atau sedang mencari pekerjaan, mempunyai pekerjaan tetap, tetapi untuk sementara tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan samasekali, akan tetapi tetap aktif dalam mencari pekerjaan.<sup>8</sup> Sedangkan bekerja mempunyai arti melakukan berbagai kegiatan untuk menghasilkan barang dan jasa dengan tujuan memperoleh penghasilan pada suatu waktu tertentu. Angkatan kerja merupakan bagian dari tenaga kerja yang terlibat atau sedang berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif. Angkatan kerja dapat dibagi lagi menjadi dua bagian, yakni pekerja dan pengangguran.

Sedangkan pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 ayat 3 tentang ketentuan umum adalah “setiap orang yang mampu untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Sedangkan pengertian pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Berdasarkan pasal diatas, terlihat dengan jelas bahwa ada perbedaan yang cukup mendasar antara angkatan kerja dengan pekerja,

---

<sup>8</sup>Tjiptoherijanto, P., 1997, *SumberDaya Manusia, Kesempatan kerja, dan Pembangunan Ekonomi*, LPFE- UI, Jakarta, hlm 56.

dimana pekerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan angkatan kerja. Di dalam Undang-Undang ini juga dijelaskan dalam Bab III Pasal 5 bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Ini artinya wanita mempunyai hak, kewajiban dan kesempatan yang sama dengan pria di segala bidang kehidupan bangsa dalam segenap kegiatan pembangunan, ketentuan ini juga di jalaskan dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) yang saat ini disebut dengan Arah Kebijakan Umum Pembangunan.

Menyadari pentingnya unsur pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka pada prinsipnya perlu dilakukan pemikiran agar para pekerja dapat terjagadan terlindungi keselamatannya dalam menjalankan pekerjaannya di tempat bekerja. Demikian pula perlu untuk diusahakan ketenagaan dan kesehatan bagi pekerja, para pekerja harus diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan dapat lebih terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktifitas dan kestabilan perusahaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan atau dengan jalan meningkatkan penegakan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta social dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Perlindungan terhadap tenaga kerja ini harus dilakukan oleh pemerintah melalui kebijakan tentang ketenagakerjaan, karena salah satu

fungsi pemerintah adalah melindungi seluruh warga negeranya. Pemerintah menurut Sumardi adalah sebagai organisasi yang memiliki kekuasaan untuk membuat dan menerapkan hukum serta undang-undang.<sup>9</sup> Pemerintah merupakan sebuah organisasi yang memiliki:

- a. Otoritas yang memerintah dari suatu unit politik.
- b. Kekuasaan yang memerintah suatu masyarakat politik.
- c. Aparatur yang merupakan badan pemerintahan yang berfungsi dan menjalankan pemerintahan.
- d. Kekuasaan untuk membuat peraturan perundang-undangan untuk menangani perselisihan dan membicarakan putusan administrasi dan dengan monopoli atas kekuasaan yang sah.

Oleh karena itu, pemerintah memiliki kewenangan yang sah untuk melindungi warganya khususnya tenaga wanita melalui peraturan perundang-undangan yang dalam hal ini tentunya Undang-Undang Ketenagakerjaan. Menurut Kartasapoetra dan Indraningsih, dengan demikian norma perlindungan pekerja mencakup:

- a. Norma keselamatan kerja, yang meliputi: keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja, bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

---

<sup>9</sup>Sumardi, Nyoman, 2010, Sosiologi Pemerintahan, Dari Perspektif Pelayanan, Pemberdayaan, Interaksi, dan Sistem Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia, Ghalia Indonesia, Jakarta. hlm 87

b. Norma keselamatan kerja dan *Heigiene* kesehatan perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian.

## **2. Karakteristik Perlindungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Wanita Di Kota Semarang**

Pada dasarnya hak dan kewajiban bagi tenaga kerja adalah sama, baik tenaga kerja wanita maupun tenaga kerja pria. Seperti halnya yang telah diatur dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat 1, yaitu “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa terkecuali”. Kemudian juga ditindaklanjuti dengan Undang- undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu kesamaan hak tenaga kerja dapat dilihat dari beberapa bentuk seperti:

### **a. Ketentuan Jam Kerja**

Pengertian tentang ketentuan jam kerja adalah suatu ketentuan waktu yang telah dibakukan dan ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tertentu dengan memperhatikan kepada kesepakatan dari yang telah dibuat oleh kedua belah pihak, yaitu antara pihak yang memperkerjakan tenaga kerja dengan pihak yang diperkerjakan yakni unsur tenaga kerja itu sendiri.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 76 ayat (1) telah menjelaskan bahwa, “Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang untuk dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 WIB”. Ini berarti durasi waktu kerja bagi tenaga kerja

perempuan yang berumur 14-18 tahun dibatasi untuk tidak boleh bekerja melebihi dari pukul 23.00.

Dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa, “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib untuk memberikan makanan dan minuman yang bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Pasal ini tentunya dapat terlihat dengan adanya tanggung jawab dari pemerintah terhadap tenaga kerja wanita melalui peraturan perundang-undangan.

Pada Pasal 76 ayat (4) menjelaskan bahwa, bagi pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Dari ketentuan diatas terlihat pada kenyataannya masih banyak perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi ketentuan tersebut.

#### b. Waktu Kerja dan Jam Istirahat

Perlindungan pemerintah terhadap tenaga kerja wanita terlihat melalui ketentuan mengenai adanya batasan jam kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan yaitu pasal 77 ayat (2) menjelaskan waktu kerja tenaga kerja wanita sebagaimana yang di maksud meliputi:

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1(satu) minggu, atau

2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dari penjelasan pasal 77 diatas dapat terlihat bahwa perusahaan boleh mempekerjakan pekerja/buruh dalam satu hari hanya 7-8 jam, boleh mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja asal memenuhi syarat. *Pertama*, harus ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan. *Kedua*, perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja maka wajib untuk membayar upah lembur dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Ketentuan jam lembur ini dijelaskan dalam UU No.13 tahun 2003 Pasal 78 ayat 1 dan 2.

c. Cuti Pekerja Wanita

Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, hal ini sesuai penjelasan UU No.13 Tahun 2003 yaitu Pasal 79 ayat 1. Sedangkan waktu istirahat dan cuti yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh menurut Pasal 79 ayat 2 sebagai berikut: *Pertama*, istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. *Kedua*, istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. *Ketiga*, cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja, yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. *Keempat*, istirahat panjang

sekurang- kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus- menerus pada perusahaan yang sama pada ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun. Berdasarkan pasal-pasal tersebut di atas, telah menunjukkan bagaimana upaya pemerintah, khususnya pemerintah kota dalam melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja, salahsatuupaya pemerintah adalah dengan menerbitkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan.

d. Pengawasan Pemerintah Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Wanita.

Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemerintah telah diberikan amanah untuk mengawasi penggunaan tenaga kerja wanita di perusahaan-perusahaan atau unit-unit usaha lainnya. Dalam hal pengawasan ini pemerintah memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk melaksanakan pengawasan terhadap penggunaan tenaga kerja oleh perusahaan-perusahaan di daerah, hal ini dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Daerah Kota Semarang.

Pemerintah Kota Semarang juga telah memberikan sanksi terhadap perusahaan-perusahaan yang tidak memberikan hak-hak dari tenaga kerja wanita ini serta perusahaan-perusahaan yang tidak memperhatikan prosedur dan persyaratan dalam penggunaan tenaga kerja wanita seperti

menggunakan tenaga kerja wanita di malam hari. Pemerintah Kota Semarang juga telah memberikan sosialisasi dalam bentuk penyuluhan-penyuluhan terhadap tenaga kerja wanita dan perusahaan-perusahaan yang menggunakan tenaga kerja wanita tentang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga diharapkan semua komponen yang terkait dengan penggunaan tenaga kerja wanita ini akan dapat mengetahui dan lebih memahami tentang substansi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai wujud nyata dari perlindungan pemerintah terhadap tenaga kerja wanita. Sehingga hak-hak dari tenaga kerja wanita akan dapat terlindungi dan masalah-masalah yang terkait dengan tenaga kerja wanita ini akan dapat diminimalkan.

## **F. Metode Penelitian**

Dalam pengumpulan data-data suatu penelitian diperlukan metode yang tepat, sehingga sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya secara ilmiah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### **1. Metode Pendekatan**

Metode pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan yuridis sosiologis untuk mengkaji dan membahas permasalahan-permasalahan yang dikemukakan, yaitu dengan mengaitkan hukum kepada usaha untuk mencapai tujuan-tujuan serta memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam masyarakat.

Pendekatan yuridis digunakan dalam usaha menganalisis data dengan mengacu kepada norma-norma hukum yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan, sedangkan aspek sosiologis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran pemerintah dalam melaksanakan perlindungan tenaga kerja wanita di Kota Semarang. Kedua aspek tersebut oleh penulis kemudian diamati, diteliti dan dianalisa dalam praktek pelaksanaannya di Dinas Ketenagakerjaan Kota Semarang.

## **2. Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Bersifat deskriptif karena penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara rinci atas objek yang menjadi pokok permasalahan.

## **3. Sumber Data Penelitian**

Data-data yang digunakan dalam menunjang penelitian ini diantaranya:

### **a. Data Primer**

Dilakukan dengan cara datang langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh data-data yang lengkap dengan cara melakukan wawancara bersama pihak yang bersangkutan atau yang terkait. Dalam hal ini adalah kepala dinas /staf di Dinas Ketenagakerjaan kota Semarang.

#### b. Data Sekunder

Metode atau cara pengumpulan data dengan cara mencari dan membaca literatur dan dokumen yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dari perpustakaan yang meliputi :

- 1) Bahan Hukum Primer : Pancasila/UUD NRI 1945
- 2) Bahan Hukum Sekunder : Undang-Undang
- 3) Bahan Hukum Tersier : Peraturan pemerintah

#### c. Data Tersier

Data yang diperoleh dari hasil membaca dan mempelajari bahan-bahan hukum yang berasal dari Internet atau Wikipedia, ataupun Insiklopedia.

### **4. Lokasi Penelitian**

Atas dasar pertimbangan akademis dan kelengkapan bahan hukum, maka penulis mengambil lokasi penelitian di Dinas ketenagakerjaan Kota Semarang.

### **5. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan penulis dengan cara studi pustaka, kemudian penulis melakukan sebuah observasi di lapangan dan juga melakukan sebuah wawancara dengan narasumber yang berhubungan langsung dengan rumusan masalah skripsi ini dengan narasumber kepala dinas ketenagakerjaan kota Semarang.

## **6. Metode Analisis Data**

Setelah data dikumpulkan dari lapangan dengan lengkap, maka tahap berikutnya adalah mengolah dan menganalisis data. Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menyederhanakan hasil olahan data sehingga mudah dibaca dan dipahami. Metode analisis data yang digunakan adalah metode kualitatif.

Metode kualitatif merupakan pembahasan mengenai hasil penelitian yang dinyatakan dalam penelitian bukan dalam angka melainkan dalam bentuk uraian, sedangkan analisisnya menggunakan landasan teori atau kajian pustaka. Penjelasan penelitian ini diuraikan dengan cara yang kualitatif, hal ini mengingat bahwa yang diteliti adalah sesuatu yang ada dan hidup dalam masyarakat yaitu mengenai Perlindungan pemerintah terhadap tenaga kerja wanita di kota Semarang.

## **G. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran secara garis besar, penulis menggunakan sistematika penulisan hukum sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam penulisan bab ini dipaparkan mengenai gambaran umum dari penulisan hukum yang terdiri dari: Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Konseptual, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan, Jadwal Penelitian, dan Daftar Pustaka.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang kerangka teori yang meliputi pengertian ketenagakerjaan, pengertian pekerjaan, peran pemerintah dalam melakukan perlindungan ketenagakerjaan, peran wanita dalam pekerjaan, dan pandangan islam tentang perna wanita dalam berkerja.

## BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah.

## BAB IV PENUTUP

Dalam bab terakhir penulisan hukum ini berisi kesimpulan dan saran.