

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada hakekatnya pembangunan nasional merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Pembangunan ini bergantung terhadap Tenaga Kerja karena Tenaga Kerja memegang peranan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan tersebut. Perlu kiranya suatu sarana perlindungan pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraan, terutama bagi mereka yang sedang mencari pekerjaan dan setelah berakhirnya hubungan kerja.¹ Pengertian perlindungan adalah sebagai tempat berlindung, perbuatan melindungi, pertolongan dan penjagaan. Selaras dengan hal itu, Harjono berpendapat bahwa Para pengkaji hukum belum secara komprehensif mengembangkan konsep “perlindungan hukum” dari perspektif keilmuan hukum.² Yang dimaksud dengan pekerja adalah adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Seorang pekerja pasti memiliki hubungan kerja dengan setiap perusahaan yang mana dalam hubungan kerja tersebut perusahaan diwajibkan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerjanya.

¹ Djumadi, 1993, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cetakan ke-2, Rajawali, Jakarta, Hal. 5

² Harjono, 2008, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, Jakarta, Hal. 373

Tiga masalah besar bidang ketenagakerjaan saat ini, antara lain : *Pertama*, masalah pengangguran, dari total angkatan kerja pada tahun 2006 berjumlah 105,8 juta, sekitar 40,8 juta adalah pengangguran, baik yang kentara maupun yang tidak kentara. Masalah kesempatan kerja dan pengangguran yang tinggi yang semakin meningkat tersebut menjadi beban negara dan setiap saat dapat menjadi bom waktu bagi negara kita. Padahal untuk mengatasi segala persoalan ketenagakerjaan tersebut, roda perekonomian harus dan keberadaan investor sangat diperlukan, sangat dilematis memang, disatu sisi untuk menjaga dan menghormati hak-hak pekerja yang perlu dilindungi dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang efektif, sementara di sisi yang lain keamanan investor dalam menanamkan modalnya perlu diiringi dengan regulasi ketenagakerjaan yang efektif pula, hal ini menjadi tarik-menarik yang kuat apabila kepentingan masing-masing pihak tidak terakomodasi. *Kedua*, masalah produktivitas dan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Dan *ketiga*, masalah kepastian hukum dan penegakan hukum (*law enforcement*) bagi pengusaha maupun pekerja yang berkaitan dengan sistem peradilan dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial.³

Perlindungan yang diberikan dalam lingkungan kerja itu sendiri, dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik, teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku.

³ Abdul R.Saliman.2016,*Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Edisi Keenam, Prenadamedia Group,Jakarta,Hal.284

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup:⁴

- a. Norma keselamatan kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b. Norma kesehatan kerja dan Heigiene kesehatan perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menempatkan syarat kesehatan bagi pekerja
- c. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti kerja, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan

⁴ Zainal Asikin.2012,*Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*.PT. RajaGrafindo Persada,Jakarta,hal.96

dan moral yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

Berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap warga negara di bidang perburuhan, Imam Soepomo membagi perlindungan buruh ini menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:⁵

1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang disebut kesehatan kerja.
3. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya maupun oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini sering disebut dengan keselamatan kerja.

⁵ Abdul R.Saliman, Op. Cit., hal 286

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 dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Oleh karena itu, pekerja dan serikat pekerja harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.⁶

Sedangkan pengertian pengusaha sebagaimana halnya dengan istilah pekerja/buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang

⁶ Abdul R. Saliman. 2006, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Edisi Keenam, Prenadamedia Group, Jakarta, Hal. 298

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”. Istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan sama. Karena itu lebih tepat jika menggunakan istilah pengusaha.⁷

Sehubungan dengan hal tersebut, perundang-undangan yang lahir kemudian seperti Undang-Undang No, 13 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan menggunakan istilah pengusaha. Dalam pasal 1 angka 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

⁷ Lalu Husni.2016,*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*,PT RajaGrafindo Persada,Jakarta,Hal.47

Sedangkan pengertian perusahaan dalam pasal 1 angka 6 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah:⁸

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apapun.
- b. Usaha-usaha sosial lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin solid maka akan semakin kuat. Sebaliknya semakin lemah, maka semakin tidak berdaya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Karena itulah kaum pekerja/buruh di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau organisasi sehingga posisi tawarannya dalam menghadapi pengusaha semakin kuat.⁹

⁸ Ibid, Hal.48

⁹ Ibid, Hal.49

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pengertian serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/ buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokrasi, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Dengan demikian, jelaslah bahwa keberadaan serikat buruh/ pekerja sangat penting artinya dalam rangka memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan buruh/pekerja serta melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya.

Masyarakat pekerja, serikat pekerja, dan pengusaha di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sedang menuju era pasar bebas. Untuk menghadapi hal tersebut, semua pelaku dalam proses produksi perlu bersatu dalam menumbuh kembangkan sikap profesional. Di samping itu, pekerja dan serikat pekerja perlu menyadari pentingnya tanggung jawab yang sama dengan kelompok masyarakat lainnya dalam membangun bangsa dan negara.

Hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha merupakan salah satu factor terbentuknya iklim industrial yang positif dalam ketenagakerjaan. Hubungan yang harmonis tersebut dapat berupa terpenuhinya hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam melaksanakan

hubungan kerja. Suatu hubungan kerja akan terjalin dengan baik ketika pihak pekerja dan pengusaha memiliki hubungan yang erat berkaitan dengan hak serta kewajiban yang dimilikinya.¹⁰

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

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan

¹⁰ Muhamad Hasan Muaziz, 2014. *Penyelesaian Hubungan Industrial dalam Perspektif Sosiologi Hukum*, Jurnal Hukum, Semarang. Volume 29, no.1, hal. 1250

keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Seorang pekerja tidak hanya sebatas orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa yang kemudian mendapatkan upah atau imbalan. Terdapat hak-hak yang wajib diberikan kepada pekerja yang terkadang belum diketahui oleh seorang pengusaha atau pemberi kerja yang sudah disebutkan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi payung hukum bagi perlindungan tenaga kerja, selain itu tenaga kerja perlu kepastian bahwa ia terjamin keberlangsungan dalam memperoleh nafkah terlebih untuk pekerja perempuan. Tuntutan ekonomi yang mendesak dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja perempuan.

Dalam konvensi ILO No. 100 tahun 1951 tentang Pemberian Upah Yang Sama Bagi Para Pekerja Laki-Laki dan Perempuan mengharuskan negara yang meratifikasi untuk mengambil langkah memajukan dan (di mana hal ini konsisten dengan metode yang dibuat untuk penetapan upah) memastikan pelaksanaan prinsip pengupahan bagi tenaga kerja perempuan

dan laki-laki untuk pekerjaan yang sama atau sejenis, di mana nilai dari jenis pekerjaan yang berlainan harus dibandingkan tanpa diskriminasi atas dasar jenis kelamin.¹¹

Perempuan di seluruh dunia disatukan melalui permasalahan-permasalahan yang sama dimana kualitas pendidikan formal yang rendah, halangan dalam pekerjaan karena beban tanggung jawab keluarga, akses untuk pelatihan dan promosi kerja, bekerja pada sector-sektor tertentu yang menempatkan mereka pada posisi upah rendah, mereka juga sedikit akses untuk mendapatkan upah tambahan seperti bonus atau penghargaan

Melalui konvensi tersebut di atas, telah jelas diuraikan bahwa para pekerja laki-laki dan perempuan mempunyai hak yang sama dan terhindar dari deskriminasi. Serikat pekerja mempunyai peran yang sangat jelas dalam mempromosikan kesetaraan jender (*promoting Gender Equality*), untuk menjadikan konvesi-konvensi ini menjadi nyata di dalam pelaksanaannya.

Dalam perlindungan pekerja wanita atau istri-istri pekerja yang hamil dan bersalin akan menerima bantuan berupa konsultasi atau pemeriksaan hamil dan bantuan persalinan atau perawatan bagi dirinya dan bayinya. Bantuan pemeriksaan hamil dan persalinan ini dapat dilakukan pada poliklinik dana jaminan sosial atau poliklinik yang ditunjuk oleh dana jaminan sosial, untuk selama waktu konsultasi atau pemeriksaan hasil dan perawatan persalinan itu dibutuhkan. Selain

¹¹ Bani Situmorang.2012,*Kompendium Hukum Tentang Bidang Hukum Ketenagakerjaan*. Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia,Jakarta,Hal.39

bantuan perawatan dan pengobatan, pekerja yang menderita sakit berturut-turut lebih dari dua hari akan mendapatkan tunjangan sakit dari dana jaminan sosial.¹²

Setiap pekerjaan apapun yang dipilih tentunya memiliki resiko yang berbeda-beda terlebih resiko pada pekerja perempuan. Resiko yang dimaksud yaitu mencakup kenyamanan dan keselamatan kerja. Banyak kasus pekerja perempuan yang mendapat perlakuan yang tidak baik saat bekerja maupun selesai bekerja.

masalah gangguan seksual (*sexual harassment*) seringkali dialami oleh perempuan di tempat kerja, baik oleh teman sekerja maupun oleh orang lain atau pimpinannya. Gangguan ini bisa berbentuk komentar-komentar atau ucapan-ucapan verbal, tindakan atau kontak fisik yang mempunyai konotasi seksual. Walaupun seringkali oleh orang yang menjadi sasaran tindakan tersebut dianggap sebagai peristiwa individual semata dan tidak menyangkut pelanggaran hak asasi manusia. Selain itu, pekerja atau buruh perempuan juga sangat beresiko menjadi sasaran dari tindak kejahatan seperti perampokan yang biasanya terjadi saat perjalanan pulang kerja atau kecelakaan yang disebabkan pekerja kelelahan.

Hak pekerja perempuan yang berhubungan dengan fungsi reproduksi lainnya yaitu hak cuti haid, hak cuti melahirkan, hak untuk menyusui atau ruang untuk mengambil ASI. Selain mengatur berkenaan dengan fungsi

¹² Zainal Asikin .2012,*Dasar-Dasar Hukum Pemburuhan*. PT RajaGrafindo Persada,Jakarta,Hal .128

reproduksi, terdapat hak yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan dan hak atas keamanan dan kehormatan pekerja perempuan.

Sehubungan dengan uraian di atas untuk lebih mengetahui secara nyata dan lebih mendalam tentang pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di perusahaan, maka penelitian ini dibatasi pada PT. APAC INTI CORPORA dan pekerja perempuan karena pekerja perempuan memiliki hak kedirian seperti cuti hamil, kerja pada malam hari dan sebagainya. Mengingat masih banyak perusahaan dalam hal ini pengusaha meskipun sudah mengetahui peraturan yang berlaku tetapi tidak melaksanakannya sebagaimana mestinya, perlu dikenakan sanksi bagi pengusaha yang tidak melaksanakan peraturan tersebut oleh pihak yang berwenang demi tercapainya hubungan industrial Pancasila, adanya saling membutuhkan antara pihak pengusaha dan tenaga kerja khususnya pekerja perempuan. Dengan demikian, perlu kiranya mengadakan penelitian tentang **“Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan Dalam Bidang Kesehatan Di PT.APAC INTI CORPORA Kabupaten Semarang.”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan di PT. APAC INTI CORPORA Kabupaten Semarang ?

2. Apa saja yang menjadi hambatan-hambatan dan solusi dalam pelaksanaan perlindungan hukum pekerja perempuan di PT APAC INTI CORPORA Kabupaten Semarang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan di PT APAC INTI CORPORA Kabupaten Semarang
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dan solusi dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan di PT APAC INTI CORPORA Kabupaten Semarang

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis yaitu :

1. Manfaat teoritis
 - a. Memberikan ilmu pengetahuan hukum mengenai perlindungan tenaga kerja khususnya tenaga kerja perempuan
 - b. Memberikan sumbangan pikiran dalam studi ilmu hukum khususnya pengetahuan bidang perlindungan hukum ketenagakerjaan
2. Manfaat Praktis

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi masyarakat luas, instansi, dan perusahaan yang terkait dengan permasalahan perlindungan hukum pekerja perempuan di Indonesia

E. Tinjauan Pustaka

1. Perlindungan hukum

Perlindungan hukum merupakan suatu bentuk perlindungan terhadap subyek untuk menjamin hak-haknya dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari secara teratur agar menciptakan suatu keadaan yang aman sehingga mewujudkan kedamaian di masyarakat dan memberikan suatu kepastian hukum dalam melindungi dan penegakan hukum tersebut.

Dalam kesimpulannya perlindungan hukum diberikan kepada subyek hukum baik yang bersifat preventif maupun represif dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis guna tercapainya keselarasan dan keseimbangan hidup masyarakat.

Dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep *Rechtstaat* dan "*Rule of The Law*". Dengan menggunakan Konsepsi Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia

adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, karena menurut sejarahnya di barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.¹³

2. Hak-Hak Pekerja

Hak pekerja adalah kumpulan hak perundangan dan hak asasi manusia yang didakwa berkenaan hubungan pekerjaan antara pekerja dan majikan. Hak ini selalunya diperoleh melalui undang-undang pekerjaan dan buruh. Secara umumnya, wacana mengenai hak pekerja berkait dengan perundingan gaji, manfaat, dan keadaan bekerja yang selamat. Satu daripada perkara paling utama dalam hak pekerja adalah hak untuk membentuk persatuan.

Hak-hak pekerja tersebut meliputi :

- a. Hak atas pekerjaan
- b. Hak atas upah yang adil
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul
- d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan
- e. Hak untuk diproses hukum secara sah
- f. Hak untuk diperlakukan secara sama

¹³ Philipus M.Hadjon,1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Bina Ilmu.Surabaya..Hal.38

- g. Hak atas rahasia pribadi
- h. Hak atas kebebasan suara hati

3. Pekerja Perempuan

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja wanita. Tuntutan ekonomi yang mendesak dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita. Tidak hanya pada tenaga kerja wanita yang sudah dewasa yang sudah dapat digolongkan pada angkatan kerja. Tetapi sering juga wanita yang belum dewasa yang selayaknya masih harus belajar di bangku sekolah.¹⁴

Pekerja perempuan merupakan pekerja yang memerlukan perhatian khusus dan tersendiri, karena pada kenyataannya pekerja perempuan mempunyai banyak perbedaan jika dibandingkan dengan

¹⁴ Ahmad Solihin, *Makalah Perlindungan Pekerja Wanita*, diakses dari <http://menulis-makalah.blogspot.co.id/2015/06/cara-menulis-footnote-catatan-kaki-yang.html>, pada tanggal 21 Desember 2017, pukul 11.44

pekerja laki-laki, maka dari itu perusahaan atau pengusaha mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Cuti haid
- b. Cuti hamil/bersalin
- c. Cuti keguguran
- d. Memberikan waktu untuk pengambilan ASI

F. Metode Penelitian

Dalam rangka penulisan skripsi ini, maka metode penelitian adalah sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini mengungkap tentang penerapan perlindungan hukum tenaga kerja wanita di PT APAC INTI CORPORA ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan penelitian yang spesifikasinya yuridis sosiologis. Dikatakan yuridis sosiologis karena mengikuti pola penelitian ilmu-ilmu social. Penelitian ini meneliti tentang kesesuaian putusan perundang-undangan yang berlaku tersebut dalam kehidupan sosial di masyarakat secara empirik. Orientasi pengkajiannya menitik beratkan pada aspek perlakuan norma-norma yakni perlindungan hukum pekerja perempuan

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang penulis gunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah yang bersifat deskriptif, karena dalam penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan atau menggambarkan dan memaparkan mengenai penerapan perlindungan hukum tenaga kerja wanita di PT. APAC INTI CORPORA ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian deskriptif yakni penelitian yang tata kerjanya memberikan data seteliti mungkin tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas manusia, sifat-sifat, karya manusia, keadaan, dan gejala-gejala lainnya.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data diperoleh langsung dari narasumber yang berupa keterangan-keterangan yang diperoleh dari narasumber melalui wawancara dengan pihak-pihak yang dipandang mengetahui obyek atau subyek yang diteliti sehingga dapat memberikan keterangan yang jelas dan nyata yang bersumber dari hukum di Indonesia yaitu UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang HAM, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan KUHPperdata .

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari studi kepustakaan atau data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka yaitu dari buku-buku literature, laporan penelitian, artikel-artikel dalam jurnal dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penelitian ini menggunakan jenis data yang berasal dari sumber hukum sekunder yang terdiri dari :

1. Bahan Hukum Primer

- UUD RI Tahun 1945
- KUHPerdata
- Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak-Hak Asasi Manusia

2. Bahan Hukum Sekunder

Yang terdiri dari skripsi, tesis, disertasi, jurnal, artikel ilmiah terkait dengan judul perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan Di PT APAC INTI CORPORA Kabupaten Semarang

3. Bahan Hukum Tersier

Data Tersier yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun sekunder yaitu kamus hukum, ensiklopedia, dan KBBI.

4. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di PT. APAC INTI CORPORA yang berlokasi di JL. Soekarno Hatta, Desa Harjosari, Bawen, Semarang, Jawa Tengah 50661

5. Metode Pengumpulan Data

a. Studi Pustaka

Yaitu suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari data-data sekunder yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

b. Wawancara

Yaitu suatu metode pengumpulan data primer yang dilakukan melalui wawancara langsung dengan pekerja wanita dan pengusaha di PT. APAC INTI CORPORA untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dan juga dengan pihak PT. APAC INTI CORPORA

6. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian akan dianalisa dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu menganalisis data yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penulisan penelitian ini, secara kualitatif artinya melakukan analisis berdasarkan jumlah data yang terkumpul, setelah data terkumpul kemudian data

tersebut diklasifikasikan dan dihubungkan dalam bentuk kalimat yang teratur, runtut, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif, sehingga memudahkan pemahaman dan interpretasi data.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan diperlukan untuk memahami isi dari penulisan agar dalam penulisan penelitian dapat lebih sistematis. Selanjutnya diuraikan secara singkat dibahas pada masing-masing bab, sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan, dalam bab ini menjelaskan mengenai Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Manfaat Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka, dalam bab ini menerangkan tentang tinjauan pustaka yang menguraikan tentang perlindungan ketenagakerjaan pada umumnya, meliputi : Pengertian Perlindungan Hukum, Hukum ketenagakerjaan, Hak-Hak Pekerja Perempuan, Perlindungan Pekerja Perempuan Menurut Kajian Hukum Islam, dan menjelaskan tentang Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap pekerja perempuan.

Bab III : Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini menjelaskan tentang rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan Dalam Bidang Kesehatan di PT APAC INTI CORPORA Kabupaten Semarang yaitu mengenai pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan di PT. APAC INTI CORPORA Kabupaten Semarang berdasarkan undang-undang yang berlaku dan apa saja yang menjadi hambatan dan solusi dalam pelaksanaan perlindungan pekerja perempuan di PT APAC INTI CORPORA Kabupaten Semarang .

Bab IV : Penutup, menguraikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan dari pembahasan dan saran-saran diharapkan dapat membantu memecahkan masalah mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan Dalam Bidang Kesehatan di PT. APAC INTI CORPORA Kabupaten Semarang.