

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Istilah pekerja dan buruh dalam bahasa Indonesia mempunyai makna yang berbeda. Istilah buruh dipandang lebih rendah dibandingkan dengan istilah pekerja. Ada anggapan bahwa buruh adalah pekerja kelas bawah, orang yang melakukan pekerjaan kasar, membosankan dan tidak memerlukan keahlian dan keterampilan tinggi, tempat kerja kotor dan seterusnya. Karena itulah orang yang bekerja lebih senang sebutan dengan pekerja, yang dianggap memiliki konotasi status yang lebih tinggi, sebagai orang yang bekerja ditempat yang lebih nyaman dan menerima gaji yang baik pula. Dalam prakteknya ternyata baik buruh dan pekerja (*arbaidier*) adalah sama-sama orang yang melakukan pekerjaan untuk orang lain (*majiakan/owner*), dengan menerima upah dan kondisi kerja yang sama. Hanya sebutan saja yang berbeda, sedangkan kondisi kerja dan hak-hak yang diterima oleh mereka yang disebut buruh maupun pekerja adalah sama.¹

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Dari pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam Undang-Undang

¹Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*. Dss Publishing, Jakarta, 2006. hlm. 1.

Nomor 13 Tahun 2003 tidak lagi memuat kata-kata baik didalam maupun diluar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata didalam maupun diluar hubungan kerja pada pengertian tenaga kerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang didalam dan ada pula diluar hubungan kerja serta tidak sesuai konsep tenaga kerja dalam pengertian umum. Demikian halnya dengan penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, dengan demikian dengan menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.²

Pekerja wanita dalam bidang pekerjaan juga dikenal sebagai industri pemindaan (*industrial redployment*) terutama terjadi melalui pengalihan proses produksi dalam industri manufaktur dari negara maju ke negara berkembang.³

Hukum ketenagakerjaan dalam pelaksanaannya harus memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat menwujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya

²Lalu Husni , *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi revisi ke-tujuh , Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2007. Hlm .15-16.

³*Ibid* .

dengan kepentingan tenaga kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, upaya kesempatan perluasan kerja perlindungan terhadap pekerja dan pemenuhan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja.⁴

Upah merupakan hak yang sangat mendasar bagi pekerja/ buruh. Karenanya upah harus mendapatkan perlindungan secara memadai dari pemerintah. Motivasi pekerja/ buruh dalam bekerja adalah mencapai peningkatan kesejahteraan, yang salah satu pilar utamanya adalah upah. Dengan demikian dalam prakteknya jika pekerja atau buruh kurang sedikit saja upahnya pasti akan ribut, tetapi kalau kelebihan diam saja itulah realitas dan kondisi pekerja/ buruh, apalagi kalau sudah menyangkut hak upah kerja lembur, terlepas apakah pekerja/ buruh itu lembur betulan atau tidak. Bagi buruh/ pekerja nilai serupiah pun sangat berarti dan tidak jarang menjadi tuntutan jika masalah itu tidak diselesaikan secara profesional.⁵

Perusahaan merupakan suatu organisasi bisnis yang bertujuan meningkatkan nilai perusahaan, yang salah satu tujuannya adalah untuk memperoleh laba. Perusahaan pada kenyataannya tidak hanya menjalankan misi para pemegang saham, tetapi juga menyediakan berbagai produk dan

⁴*Ibid*.

⁵ Abdul khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*. Citra Aditya bakti, Bandung, 2006. Hlm.3.

jasa yang dibutuhkan masyarakat antara lain menyediakan kesempatan kerja bagi pencari kerja.⁶

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “*hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan*”.⁷Dari Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut secara hukum jelas bahwa upah merupakan hak pekerja/ buruh dan bukan pemberian sebagai hadiah dari pengusaha karena pekerja/ buruh telah atau akan bekerja untuk pengusaha sesuai dengan yang telah diperjanjikan, pekerja/ buruh yang bersangkutan tidak berhak atas upah dari pengusaha.

Masalah dalam perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Kenyataan tersebut terjadi karena berbagai pemikiran inovatif yang muncul, baik dalam bentuk spesialisasi produk, efisiensi dan lain-lain.

Permasalahan pekerja wanita menarik perhatian banyak pihak terutama oleh ahli hukum. Seperti pendapat yang diutarakan oleh **Mulyana W. Kusuma**, yang menyatakan persefektif perlindungan hak-hak asasi buruh

⁶*Ibid*, Hlm 5.

⁷Pasal 1 angka 30 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Citra Aditya Bakti, Bandung 2010.

atau tenaga kerja Indonesia perlu dibuatkan undang-undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja yang sejalan dengan konvensi internasional tahun 1990, dimana Undang-Undang itu nantinya dapat menjamin adanya hak-hak sipil dan politik, ekonomi, sosial, dan budaya, dipenuhi hak memperoleh informasi, dan jaminan keselamatan kerja.⁸

Perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan 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 kerja⁹. Adapun perlindungan terhadap tenaga kerja/ buruh ini mencakup (1), norma dan keselamatan kerja, (2) norma kesehatan kerja dan *heigiene* kesehatan perusahaan, (3) norma kerja (upah, jam kerja, penyediaan fasilitas umum, istirahat, perlakuan khusus pada perempuan dan anak), (4) kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/ atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan.¹⁰

Masalah tenaga kerja saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Pergeseran yang dimaksud tidak jarang melanggar peraturan

⁸Mulyana W. Kusuma, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Wanita dan Permasalahannya*. Sinar Grafika, Jakarta, 1984. hlm. 24.

⁹ Asikin, H, Zainal, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007. hlm .96.

¹⁰ Kartasaputra, G. Dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*. cet 1, Armico, Bandung, 2006, hlm .43-44.

perundang-undangan yang berlaku. Menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah *antisipatif* serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi.¹¹

Penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan. Penerapan peraturan perUndang-Undangan Ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan/keserasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan keseharian kerja dapat terjamin.¹²

Dalam 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 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67-101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja maupun para pengusaha didalam

¹¹*Ibid.*

melaksanakan suatu mekanisme proses produksi. Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal itu merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia,¹³ maka hal ini melatarbelakangi penulis untuk menulis skripsi dengan judul **Pertanggungjawaban Perusahaan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Wanita Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Swalayan Ramayana).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah :

1. Bagaimana pertanggungjawaban perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja wanita ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003?
2. Bagaimana penyelesaian perselisihan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja wanita?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, memahami pelaksanaan hak-hak pekerja terhadap tenaga kerja wanita di swalayan Ramayana Pangkalpinang. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹³*Ibid,*

2. Untuk mengetahui proses pertanggungjawaban perusahaan terhadap pekerja wanita dalam hal hak-hak pekerja wanita.

Suatu penelitian ini akan mempunyai arti penting untuk menjawab permasalahan yang tercantum pada rumusan masalah dan dapat berguna atau bermanfaat bagi para pembacanya. Dengan adanya tujuan tersebut, penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut.

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan pada umumnya dan untuk mengembangkan pengetahuan pemikiran yang bermanfaat dibidang ilmu hukum bagian perdata khususnya ketenagakerjaan.

2. Bagi peneliti

Disamping sebagai tugas akhir untuk menyelesaikan program sarjana, diharapkan bermanfaat sebagai kajian terhadap permasalahan hak-hak pekerja wanita yang merupakan suatu gejolak sosial bagi masyarakat khususnya bagi tenaga kerja serta permasalahan hukum.

3. Bagi universitas Bangka Belitung

Diharapkan dapat menjadi pedoman untuk pengetahuan akademis dan sebagai pihak-pihak yang berkepentingan dan ataupun dapat menjadi rujukan bagi mahasiswa hukum lainnya yang mempelajari permasalahan hukum ketenagakerjaan.

4. Bagi masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan bagi masyarakat untuk memahami proses penyelesaian sengketa terhadap tenaga kerja dan pemenuhan hak-hak pekerja serta sebagai permasalahan hukum.

D. Kerangka Teori

Pengertian hukum ketenagakerjaan, dahulu disebut hukum perburuhan atau dalam bahasa belanda disebut *arbeidrechts*, juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satupun batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memilih sudut pandang yang berbeda. Akibatnya, pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dengan yang lainnya.

Sebagai perbandingan berikut pendapat beberapa ahli hukum mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan yakni ;

Molenaer dalam **Asikin** (1993:2) menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja serta antara tenaga kerja dan pengusaha.

M.G Levenbach dalam **Manulang** (1995:1) menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja dimana pekerjaan itu dilakuakn dibawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh sipekerja yang melakukan pekerjaan atas

resiko dan tanggungjawab sendiri¹⁴. Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian sangat luas dan untuk menghindari akan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial maka dengan demikian hukum ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sesudah sebelum dan semasa kerja pengertian ini juga sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.¹⁵

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969¹⁶.tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan yang memberikan pengertian, Tenaga kerja adalah setiap orang setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.¹⁷ Dari dari pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak lagi memuat kata-kata didalam maupun diluar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan diri dan masyarakat. Pengurangan kata didalam maupun diluar hubungan kerja pada pengertian tenaga kerja

¹⁴ Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hlm 4.

¹⁵ *Ibid*, hlm 5.

¹⁶ Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang pokok ketenagakerjaan, . Citra Aditya Bakti, Bandung 2010.

¹⁷ Pasal 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Citra Aditya Bakti, Bandung 2010.

tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan diatas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah dengan demikian agar dapat disebut dengan perjanjian kerja harus dipenuhi 3 unsur yaitu sebagai berikut;

1. Adanya orang dibawah pimpinan orang lain.

Dalam perjanjian kerja, unsur perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur perintah hal itu bukan perjanjian kerja.

2. Penunaian kerja.

Penunaian kerja maksudnya melakukan pekerjaan, dalam persewaan tenaga kerja yang tersangkut dalam kerja adalah tenaga manusia, sehingga upah menjadi sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut ekonomis. dalam hal ini yang bersangkutan dalam kerja adalah manusia itu sendiri sehingga upah dipandang dari sudut sosial ekonomis.

3. Adanya upah.

Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu

pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan. jadi upah adalah imbalan termasuk tunjangan.¹⁸

a. Asas pengupahan.

Beberapa asas pengupahan yang telah diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan terinci sebagai berikut.

1. Hak menerima upah timbul karena adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah)
2. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laiki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama (Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah)
3. Upah tidak bayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan atau disebut *asas no work no pay* (Pasal 93 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
4. Pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum (Pasal 90 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
5. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

¹⁸ F.X. Djumanioldji. *Perjanjian kerja* . Sinar Grafika, Jakarta, 2005.,. hlm . 7-8.

6. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda (pasal 95 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
7. Pengusaha karena kesengajaannya atau kekelainannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentasi tertentu dari upah pekerja atau buruh (pasal 95 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
8. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampau jangka waktu (2) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan).¹⁹

a. Hak-hak Pekerja Wanita

Di dalam pelaksanaan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja yaitu Pasal 27 dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 8. Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00. Semua peraturan tersebut secara jelas memberikan

¹⁹Abdul Khakim, *Op. Cit*, Hlm 16-17.

perlindungan kepada perempuan. Di Indonesia, ketentuan tentang perempuan mempunyai hak yang sama dengan laki-laki dalam bekerja telah diatur dalam Pasal 5 dan 6 UU No. 13 Tahun 2003.

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 76, 81, 82, 83, 84, Pasal 93, Kepmenaker No. 224 tahun 2003 serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan yang meliputi:

1. Perlindungan Jam Kerja

Perlindungan dalam hal kerja malam bagi pekerja wanita (pukul 23.00 sampai pukul 07.00). Hal ini diatur pada pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tetapi dalam hal ini ada pengecualiannya yaitu pengusaha yang mempekerjakan wanita pada jam tersebut wajib:

- a. Memberikan makanan dan minuman bergizi.
- b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
- c. Menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 – 05.00.²⁰

Tetapi pengecualian ini tidak berlaku bagi pekerja perempuan yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun ataupun perempuan hamil yang berdasarkan keterangan dokter

²⁰ Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan, Citra Aditya Bakti, Bandung 2014.

berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya apabila bekerja antara pukul 23.00 – 07.00.

Dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak memberikan makanan dan minuman bergizi tetapi diganti dengan uang padahal ketentuannya tidak boleh diganti dengan uang.

2. Perlindungan Dalam Masa Haid

Pada Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur masalah perlindungan dalam masa haid. Perlindungan terhadap pekerja wanita yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.²¹

3. Perlindungan Selama Cuti Hamil

Sedangkan pada Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah cuti hamil. Perlindungan cuti hamil bersalin selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh. Ternyata dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh.²²

4. Pemberian lokasi menyusui

²¹ Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan, Citra Aditya Bakti, Bandung 2014.

²² Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan, Citra Aditya Bakti, Bandung 2014.

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Pemberian kesempatan pada pekerja wanita yang anaknya masih menyusui untuk menyusui anaknya hanya efektif untuk yang lokasinya dekat dengan perusahaan.²³

E. Metode Penelitian

Penelitian hukum merupakan kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematis, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Selain itu juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas suatu permasalahan yang timbul dalam gejala yang bersangkutan. Berdasarkan penelitian ini dapat dinyatakan bahwa penelitian hukum dianggap sebagai penelitian ilmiah apabila memenuhi kriteria, didasarkan pada metode, sistematis, dan logika berfikir tertentu. Bertujuan untuk mempelajari gejala hukum tertentu (data primer) dan guna mencari solusi atas permasalahan yang timbul dari gejala yang diteliti tersebut²⁴.

1. Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis-empiris (terapan), yaitu mengkaji pelaksanaan atau implementasi ketentuan hukum

²³Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan, Citra Aditya Bakti, Bandung 2014.

²⁴ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004. Hlm. 32.

positif (perundang-undangan) dan realitas perbuatan atau tindakan tertentu guna memastikan hasil penerapan pada perbuatan atau tindakan *in cincerto* itu sesuai atau tidak dengan ketentuan perundang-undangan. Penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum positif tidak tertulis mengenai perilaku (*berhavoir*) anggota masyarakat dalam hubungan hidup bermasyarakat.²⁵

2. Metode pendekatan

Dalam penelitian hukum empiris yang menjadi fokus kajiannya pada bekerjanya hukum dalam masyarakat. Pendekatan yang digunakan dalam hukum empiris ini pendekatan sosiologi hukum merupakan pendekatan yang menganalisis tentang bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja didalam masyarakat. Disamping itu, dikenal juga pendekatan sosiologi tentang hukum. Pendekatan ini dikonstruksikan sebagai suatu perilaku masyarakat yang ajek, terlambangkan serta mendapatkan legitimasi secara sosial.²⁶

3. Sumber data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari lapangan baik melalui dokumen resmi, buku-buku laporan, sikripsi, tesis, peraturan perundang-ndangan

²⁵ *Ibid.*, Hlm 53.

²⁶ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Rajawali pers, Jakarta, 2013.hlm. 23.

4. Teknik Pengumpulan data

a. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung untuk mendapatkan data dari tangan pertama (primer) dan untuk menguji hasil pengumpulan data dan sebagai pelengkap data lainnya.

a. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah salah satu metode dalam pengumpulan data saat membuat sebuah karya ilmiah dalam bentuk pengamatan dan juga pencatatan sistematis atas unsur-unsur yang muncul dalam suatu gejala objek penelitian dan hasilnya akan dituliskan dalam skripsi secara sistematis dan mengikuti aturan yang berlaku.²⁷

b. Kuesioner

Kuesioner ini suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau yang sudah ada dan analisis berupaya mengukur apa yang ditemukan dalam wawancara, selain itu juga untuk menentukan berapa luas atau terbatasnya sentimen yang diekspresikan dalam wawancara.

c. Deskripsi analisis data

1) Pengolah data

Data yang terkumpul kemudian diolah. Pengelolaan data umumnya dilakukan melalui tahap- tahap berikut ini.

2) Pemeriksaan data (*editing*)

Yaitu membenaran apakah data yang terkumpul melalui studi pustaka, dokumen, wawancara dan kuesioner sudah dianggap lengkap, relevan, jelas, tidak berlebihan dan tanpa kesalahan.

3) Penandaan data (*coding*)

Yaitu pemberian tanda pada data yang diperoleh, baik berupa penomoran ataupun penggunaan tanda simbol atau kata tertentu yang menunjukkan golongan/ kelompok/ klasifikasi data menurut jenis dan sumbernya, dengan tujuan untuk menyajikan data secara sempurna, memudahkan rekontruksi serta analisi data.

4) Penyusunan/ sistematisasi data (*constructing/sistematising*)

Yaitu kegiatan menabulasi secara sistematis data yang sudah diedit dan diberi tanda dalam bentuk tabel-tabel yang berisi angka-angka dan presentase bila data itu kuantitatif. Mengelompokkan secara sistematis data yang sudah diedit dan diberi tanda itu menurut klasifikasi data dan urutan masalah bila data itu kualitatif. Penyusunan/ sistematisasi data akan memudahkan analisi data.

Analisis data (*analyzing*) yaitu menguraikan data dalam bentuk angka-angka, sehingga mudah dibaca dan diberi arti bila data itu kuantitatif dan menguraikan data dalam bentuk kalimat yang baik dan benar, sehingga mudah dibaca dan diberi arti (diinterpretasikan) bila data itu kualitatif. Hasil analisis data memudahkan pengambilan kesimpulan secara induktif dan atau secara deduktif. Pada tahap analisis data secara nyata kemampuan metodologis peneliti diuji karena tahap ini ketelitian dan penerapan daya pikir diperlukan secara optimal.

