

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk yang bertanggung jawab terhadap kehidupan, baik itu individu maupun kelompok sehingga dapat hidup layak dimuka bumi ini. Hak asasi manusia adalah hak dasar yang dimiliki pada pribadi manusia secara kodrati dan bersifat universal. Oleh karena itu hak asasi manusia harus dilindungi, dihormati dan tidak boleh diabaikan, dikurangi ataupun dirampas siapapun. Penegakan hak asasi manusia merupakan mata rantai yang tidak dapat terpisahkan dari prinsip negara hukum, demokrasi dan kedaulatan rakyat. Oleh karena itu pemerintah yang berkedaulatan dan demokrasi tidak akan tercapai jika penegakan hak asasi manusia tidak diwujudkan.¹

Dalam kehidupannya, manusia akan mencari kehidupan yang layak dan bebas untuk menjalani kehidupan yang melebihi harapannya. Negara bahkan memberikan jaminan dalam memperoleh pekerjaan sebagaimana yang dituangkan pada Undang Undang Dasar Tahun 1945.²

1. Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia

a. Pasal 27 ayat (2)

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

b. Pasal 28D ayat (2)

¹ Febri Jaya, 2020, “Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Pasca Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Omnibus Law”, *Jurnal Kerta Semaya*, Vol. 8 No. 12, 2020, hlm 1887

² *Ibid*

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM Pasal 38

- a. Setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- b. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan.
- c. Setiap orang baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama sebanding, setara atau serupa berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- d. Setiap orang baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

3. Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO

No. 100 Mengenai Pengupahan Bagi Laki-Laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.

Pada zaman sekarang ini, perempuan ikut andil dalam mendukung pemenuhan kesejahteraan dengan ikut bekerja, baik itu dalam sektor pemerintahan seperti pegawai negeri, pegawai yang bekerja pada sebuah pabrik, industri-industri atau usaha kecil maupun menengah. Hal ini dilakukan untuk memenuhi penghasilan ditengah tuntutan ekonomi keluarga. Bahkan tidak jarang ditemukan bahwa seorang perempuan merupakan tulang punggung keluarga.³ Nofianti mengatakan alasan-alasan perempuan bekerja adalah sebagai berikut :⁴

³ Yosia Hetharie, 2020, “Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan dalam Peraturan Perusahaan”, *Bacarita Law Journal*, Vol.1 No.1 2020, hlm 55

⁴ Ismi Dwi Astuti dan Subi Sudarto, 2020, *Modul Perlindungan Pekerja Perempuan Bekerja dengan Aman dan Nyaman*, Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus Ditjen PAUD, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, hlm 15-16

1. Kondisi luar yang menarik perempuan bekerja, hal ini dapat disebabkan adanya pembatasan angka kelahiran, alat rumah tangga yang canggih, adanya tempat penitipan anak dan lain-lain
2. Motif ekonomi seperti rendahnya penghasilan suami atau ingin meningkatkan taraf hidup
3. Motif psikologis, dimana perempuan terdorong untuk bekerja karena kejenuhan di rumah ataupun kesenangan.
4. Adanya tanggung jawab sosial, karena telah mengambil fasilitas belajar di kampus dan sekarang saatnya untuk menerapkan ilmu yang di dapat selama bangku perkuliahan.

Meskipun ada kesamaan antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki mengenai hak dalam bekerja, namun situasi perempuan dalam dunia kerja secara umum masih jauh dari harapan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Di bidang ketenagakerjaan masih terdapat perbedaan jenis kelamin antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki. Melihat dari Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan dan laki-laki, ketidaksetaraan gender dapat diidentifikasi di bidang kehidupan kerja.⁵ Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara TPAK spesifik gender. TPAK Laki-laki pada Tahun 2022 adalah 43,97%, tahun lalu pada waktu yang sama 43,39% dimana TPAK laki-laki naik 0,59%. TPAK perempuan pada tahun 2022 hanya 35,575%, namun menurun dibandingkan tahun lalu yaitu 36,20%.⁶

Data BPS Tahun 2016 menyatakan bahwa 39% dari penduduk dengan usia 15 tahun ke atas adalah perempuan, dan sepertiga adalah pekerja keluarga yang tidak mampu kompensasi untuk layanan mereka. Jumlah ini lebih tinggi dari

⁵ Sali Susiana, 2017, "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme", *Jurnal Aspirasi*, Vol. 8 No. 2 2017, hlm 208

⁶ Badan Pusat Statistik, Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin, <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html> dikunjungi tanggal 7 Februari 2023 Jam 23.00

pekerja laki-laki yang hanya 8,7 persen. Pekerja perempuan dalam hal ini juga menerima upah yang lebih rendah dari pekerja laki-laki, yang hanya sekitar 77,8% dari upah pekerja laki-laki. Data lain juga menunjukkan bahwa jumlah karyawan perempuan di Indonesia bertambah setiap tahun. Jumlah karyawan wanita meningkat 50% lebih banyak dari jumlah karyawan pria. Di sektor-sektor tertentu, seperti dinas sosial, jumlah pekerja perempuan hampir sama banyaknya dengan pekerja laki-laki. Data International Labour Organization (ILO) juga menunjukkan bahwa jumlah pekerja tumbuh setiap tahun, di antaranya pada Tahun 2015, bahkan 38% dari 120 juta pekerja Indonesia adalah perempuan.⁷

Mengenai pemenuhan hak pekerja ini merupakan tanggung jawab negara sebagaimana tertuang pada Pasal 28I ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang menyebutkan bahwa “Perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama Pemerintah”. Di Indonesia sendiri telah ada peraturan yang membahas tentang pengaturan mengenai ketenagakerjaan secara merata yang tertuang dalam hukum Ketenagakerjaan ataupun yang dulu dikenal dengan Hukum Perburuhan. Pemakaian sebutan ataupun kata “ kerja, pekerja, serta buruh” pada dasarnya tidak boleh disamakan. Bersumber pada Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimuat dalam Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja. Dalam

⁷Sali Susiana, *Loc.Cit.*

Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan definisi tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik itu untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk kebutuhan masyarakat. Sedangkan dalam Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah orang yang bekerja dengan menerima imbalan ataupun upah bentuk lain.

Selain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terdapat juga peraturan perundang-undangan lain yang mengatur mengenai pekerja wanita, yaitu : Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1953 mengenai pengupahan yang sama bagi tenaga kerja perempuan dan pria untuk pekerjaan yang sama nilainya. Konvensi ini kemudian diratifikasi oleh dan menghasilkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1989 tentang Larangan PHK Terhadap Perempuan Menikah, Hamil, Menyusui.⁸

Hak pekerja perempuan terdapat dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai upah, jam kerja apabila lembur harus diperhatikan maupun perlindungan kerja malam bagi pekerja perempuan

⁸ Rulian, 2022, *Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bencoolen Mall Kota Bengkulu dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam*, Tesis Universitas Islam Negeri Fatmawati Soekarno, Bengkulu, hlm 5

dan didalam Pasal 81 angka (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur masalah perlindungan bagi pekerja perempuan ketika sedang datang bulan atau haid. Isi pasal tersebut adalah:

“Pekerja/Buruh perempuan dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.

Pasal 93 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya mengatur permasalahan mengenai hak istirahat baik itu sebelum dan sesudah melahirkan dalam hal ini pengusaha tetap wajib membayar upah. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran pun berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan atau sesuai dengan anjuran yang diberikan oleh dokter kandungan maupun bidan yang memeriksanya. Namun dalam kenyataannya masih banyak pekerja perempuan yang masih belum mengetahui ataupun memahami haknya sebagai pekerja dalam suatu perusahaan ataupun mereka takut diberi sanksi atau teguran jika mereka melaksanakan haknya oleh tempat ia bekerja.⁹

Pasal 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menyatakan bahwa pekerja wanita yang masih dalam masa menyusui diberi kesempatan untuk menyusui, minimal diberi waktu memerah air susu pada waktu jam kerja. Selain itu ada juga hak saat dipekerjakan dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Pada pasal 76 ayat (1) dan ayat (2) UU Ketenagakerjaan dikatakan bahwa anak yang berusia dibawah 18 tahun dan perempuan hamil yang menurut keterangan

⁹ *Ibid*, hlm 6-7

dokter berbahaya bagi kandungannya bila bekerja pukul 23.00 hingga jam 07.00 dilarang bekerja dari jam 23.00 hingga jam 07.00. Selain itu dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan juga disebutkan jika setiap orang berhak mendapat upah yang layak bagi kemanusiaan serta berhak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa ada diskriminasi dari pengusaha.

Selanjutnya, dalam Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan juga terdapat sanksi mengenai pelanggaran hak pekerja perempuan baik berupa sanksi pidana maupun sanksi administratif yang dapat dikenakan kepada pengusaha jika terbukti melakukan pelanggaran terkait hak-hak pekerja perempuan. Dalam hal ini sanksi pidana dapat berupa pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun ataupun denda yang dapat dikenakan paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah), hal ini dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan. Dalam Pasal 187 Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah), ini dikategorikan sebagai pelanggaran.¹⁰

Pada saat ini masih banyak buruh perempuan yang masih mengalami diskriminasi ditempat kerja, sebagaimana yang dikutip pada media elektronik Indonesia Tahun 2016 menyebutkan bahwa diskriminasi yang didapatkan beragam mulai dari kesenjangan hak kerja hingga pelecehan seksual. Federasi

¹⁰ *Ibid*

Buruh Lintas Pabrik (FBLP) mencatat pelecehan seksual banyak terjadi di pabrik garmen. Hal ini dikarenakan pekerja yang bekerja di pabrik garmen kebanyakan perempuan. Pelecehan tidak hanya dilakukan oleh sesama pekerja laki-laki saja, tetapi juga dilakukan oleh mekanik dan supervisor. Apabila buruh perempuan menolak, mereka diancam dengan pemutusan kontrak kerja ataupun diberikan beban kerja yang lebih daripada biasanya. Selain itu juga terdapat kasus serupa juga terjadi pada pekerja wanita yang bekerja pada sebuah perusahaan teknologi Kleiner Perkins Caufield & Byers. Hal ini membuat buruh wanita tersebut membawa kasus ini hingga pengadilan karena mereka mengalami pelecehan dan diskriminasi gender.¹¹

Salah satu contoh kasus yang terjadi di Tanah Datar yaitu menimpa saudara RF. RF merupakan pekerja di PT. ARB, ia mulai bekerja pada Tahun 2014. RF sendiri dikenal sebagai pegawai berprestasi di tempatnya bekerja sehingga diberikan penghargaan umroh. Namun pada kenyataannya RF tidak mendapatkan hadiah tersebut dikarenakan pembatalan sepihak oleh pengusaha. Selain itu sudah 2 tahun lamanya RF tidak lagi menerima tunjangan makan dan transportasi, selain itu bonus penjualan juga tidak diberikan oleh perusahaan sejak Tahun 2018. Akhirnya pada Tahun 2020 saudara RF berhenti dari pekerjaan. Hal ini jelas melanggar hak pekerja perempuan sebagaimana diatur dalam pasal 6 yaitu “ Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Meskipun ini merupakan hak setiap pekerja, namun pekerja perempuan lebih sering mendapat diskriminasi di

¹¹ Desia Rakma Banjari, 2019, “Pelaksanaan Dan Perlindungan Akses Hak Pekerja Wanita Di Indonesia: Telaah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO”, *Jurnal HAM* Vol. 10 No. 1, 2019, hlm 117

tempat kerja, baik itu dari kesempatan dalam bekerja maupun dalam hal pengupahan. Kasus RF tersebut jelas merupakan diskriminasi dari pengusaha diman selama 2 tahun RF tidak mendapat bonus penjualan sebagaimana yang di dapat oleh para pekerja lain.¹²

Kabupaten Tanah Datar atau yang dikenal sebagai “ Luhak Nan Tuo “ merupakan salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Sumatera Barat dengan ibu kota Batusangkar. Tanah Datar secara geografis terletak pada posisi 00°17’ LS - 00°39’ LS dan 100°19’ - 100°51’ BT. Kabupaten Tanah Datar memiliki 14 Kecamatan, 75 nagari dan 395 jorong dengan luas wilayah 1.336 Km² atau 133.600 Ha. Berdasarkan data tahun pada tahun jumlah penduduk yang ada di Kabupaten Tanah Datar Mencapai 376.693 jiwa.

Di Kabupaten Tanah Datar jumlah pekerja perempuan berdasarkan data Tahun 2021 adalah sebanyak 77.818 orang sedangkan untuk jumlah pekerja laki-laki untuk data Tahun 2021 adalah 99.488 orang.¹³ Berdasarkan data ini jumlah perempuan yang bekerja di Kabupaten Tanah Datar termasuk banyak dan tentunya harus dipenuhi hak-haknya sebagai pekerja. Untuk jumlah perusahaan yang ada di Tanah Datar, berdasarkan data Tanda Daftar Perusahaan yang selanjutnya disingkat TDP pada tahun 2022 adalah sebanyak 300 dan untuk tahun 2019 ada sebanyak 360, di dalam ini sudah termasuk di dalamnya

¹² Muhammad Intania, “Problematika Tenaga Kerja Tanah Datar”, <https://jurnalminang.com/problematika-tenaga-kerja-di-tanah-datar/> , dikunjungi tanggal 19 Mei jam 10.50

¹³ Badan Pusat Statistik Kabupaten Tanah Datar, “Jumlah Penduduk Bekerja Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin 2019-2021”, <https://tanahdatarkab.bps.go.id/indicator/6/339/1/jumlah-penduduk-bekerja-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin.html> ,dikunjungi tanggal 19 Mei 2023 jam 11.01

PT, CV, Koperasi dan perseorangan.¹⁴ Dengan banyaknya perusahaan di Kabupaten Tanah Datar, penulis ingin mengetahui bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di Kabupaten Tanah Datar, apakah sudah sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku atau masih banyak peraturan yang dilanggar sehingga menyebabkan terabaikannya hak-hak pekerja perempuan.

Berdasarkan latar belakang tersebut , penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di kabupaten Tanah Datar, yang dimana pemerintah telah memberikan pengaturan hukum terkait persoalan ini dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan judul penelitian “**PERLINDUNGAN PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM HUKUM POSITIF INDONESIA DI KABUPATEN TANAH DATAR PROVINSI SUMATERA BARAT**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat kita temukan rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan tentang perlindungan pemenuhan hak pekerja perempuan ?
2. Bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di Kabupaten Tanah Datar?

¹⁴ Badan Pusat Statistik, “Tanda Daftar Perusahaan (TDP) Menurut Jenis Perusahaan 2017-2019”, <https://tanahdatarkab.bps.go.id/indicator/20/417/1/tanda-daftar-perusahaan-tdp-menurut-jenis-perusahaan.html>, dikunjungi tanggal 19 Mei 2023 jam 11. 30

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang sudah dipaparkan diatas , maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaturan perlindungan hak pekerja perempuan
2. Untuk melihat bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di Kabupaten Tanah Datar

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan manfaat kepada Penulis saja, tetapi juga dapat memberikan informasi kepada banyak pihak, terutama bagi yang membutuhkan data terkait dengan hak pekerja perempuan. Untuk itu manfaat penelitian ini terbagi 2, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a. Untuk memperluas cara berpikir dan mengasah kemampuan penulis dalam merumuskan hasil penelitian hukum ke dalam bentuk tulisan atau karya tulis sebagai implementasi dari ilmu yang diperoleh selama bangku perkuliahan di Fakultas Hukum.
 - b. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan Hukum Tata Negara, terutama yang berkaitan dengan Hak Asasi Manusia sehingga dapat menjadi sumber bacaan bagi mahasiswa Ilmu Hukum.
 - c. Untuk menambah pengetahuan bagi penulis dan bermanfaat bagi peneliti berikutnya dalam mengembangkan hasil penelitian ini.
2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai hak- hak pekerja perempuan
- b. Untuk dijadikan bahan ilmiah yang secara umum dapat dipergunakan masyarakat umum terkhusus para pekerja perempuan untuk melindungi hak-haknya sebagai pekerja.
- c. Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber masukan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan dalam penerapan hak-hak pekerja perempuan.

E. Metode Penelitian

Penelitian merupakan terjemahan dari kata *research* yang berarti penyelidikan, penyidikan. Penelitian adalah penyelidikan, studi, pengumpulan, pemrosesan, analisis dan penyajian data secara cermat yang dilakukan secara sistematis dan objektif, untuk memecahkan masalah atau menguji hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum. Penelitian adalah serangkaian tindakan yang bertujuan untuk memperoleh informasi guna menemukan jawaban atas masalah tertentu dan kemudian menarik kesimpulan yang diinginkan.¹⁵ Sedangkan metode penelitian diartikan sebagai cara atau langkah-langkah dalam melakukan penelitian. Metode penelitian itu sendiri mengacu pada langkah-langkah yang diikuti atau diarahkan dalam melakukan penelitian.¹⁶

¹⁵ Rifa'I Abubakar, 2021, *Pengantar Metodologi Penelitian*, SUKA Press UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, hlm 1-2

¹⁶ Sukiati, 2016, *Metodologi Penelitian Sebuah Pengantar*, CV. Manhaja, Medan, hlm 9

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah penelitian hukum, yang mana penelitian hukum adalah suatu bentuk kegiatan mencari, menggali serta menemukan fakta-fakta berkaitan dengan objek hukum, baik hukum sebagai suatu ilmu yang berkaitan dengan perilaku seseorang, maupun perilaku dalam kehidupan masyarakat.

1. Metode Pendekatan Masalah

Pada penelitian ini penulis akan menggunakan metode yuridis empiris, yaitu jenis penelitian yang melihat bagaimana hukum dalam arti nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya suatu hukum dalam lingkungan masyarakat. Penelitian empiris ini akan menganalisis bagaimana penerapan hukum dalam kenyataannya yang berlaku pada individu, masyarakat, lembaga hukum dalam masyarakat yang menitikberatkan pada perilaku individu atau masyarakat, lembaga hukum dalam masyarakat dalam kaitannya dengan penerapan atau berlakunya hukum.¹⁷

2. Sifat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bersifat pemaparan, dan bertujuan untuk memperoleh gambaran (deskripsi) lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu, atau mengenai gejala yuridis yang ada, atau suatu peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.¹⁸

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

¹⁷ Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Pers, hlm 83

¹⁸ *Ibid*, hlm 26

1) Data Primer

Data primer merupakan sebuah data yang dapat diperoleh langsung baik itu melalui wawancara, observasi ataupun laporan-laporan dalam bentuk dokumen yang tidak resmi yang selanjutnya diolah oleh peneliti.¹⁹

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan sebuah data yang dapat diperoleh dari dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis disertasi dan peraturan perundang-undangan.²⁰

a) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat atau yang terdiri dari berbagai peraturan perundang-undangan, risalah resmi, putusan pengadilan dan dokumen resmi. Bahan hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan yaitu :

- a. Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- c. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- d. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- e. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- f. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- g. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
- h. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

¹⁹ Zainudin, Ali, 2019, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 175

²⁰ Muhaimin, *Op.Cit.*, hlm 63-64

- i. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 tahun 1989 tentang Tata Cara Mempekerjakan Perempuan pada Malam Hari
- b) Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang diperoleh dari buku hukum, jurnal hukum yang memuat prinsip-prinsip dasar (asas hukum), pandangan para ahli hukum (doktrin), ataupun hasil penelitian hukum.
- c) Bahan hukum tersier yaitu bahan yang menjabarkan penjelasan dari bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. Bahan hukum sekunder dapat berupa kamus hukum, kamus bahasan ensiklopedia maupun ensiklopedia hukum.

b. Sumber Data

Sumber data berarti dari mana suatu data diperoleh. Apakah data diperoleh langsung (data primer) ataupun data diperoleh dari sumber tidak langsung (data sekunder).

1) Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan yaitu pengumpulan bahan hukum yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber baik dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi dan hasil penelitian.²¹ Dengan cara membaca sumber-sumber kepustakaan yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti, setelah itu dipelajari serta mengumpulkan bahan-bahan yang aktual dan relevan yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti penulis.

²¹ Zainudin Ali, 2011, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 107.

2)

Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dilakukan dengan cara melakukan wawancara langsung dengan pekerja perempuan di Hotel Emersia, PT Amanah Insanillahia, Pabrik Roti Cahaya Niaga, TRD *Farm* Agrobisnis, dan MB *Mart*

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

a. Studi Dokumen

Dengan mempelajari bahan-bahan penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan. Studi dokumen berasal dari bahan-bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

b. Wawancara

Wawancara merupakan suatu upaya untuk mendapatkan atau mengumpulkan informasi dengan cara mengajukan pertanyaan kepada narasumber yang berkaitan dengan topik yang sedang diteliti. Wawancara dilakukan kepada Budi Fitria selaku Kepala Seksi Hubungan Industri Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tanah Datar, Haris Wandi selaku wakil ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kabupaten Tanah Datar, pekerja perempuan di Hotel Emersia, PT Amanah Insanillahia, Pabrik Roti Cahaya Niaga, TRD *Farm* Agrobisnis, dan MB *Mart*.

5. Pengolahan dan Analisis Data

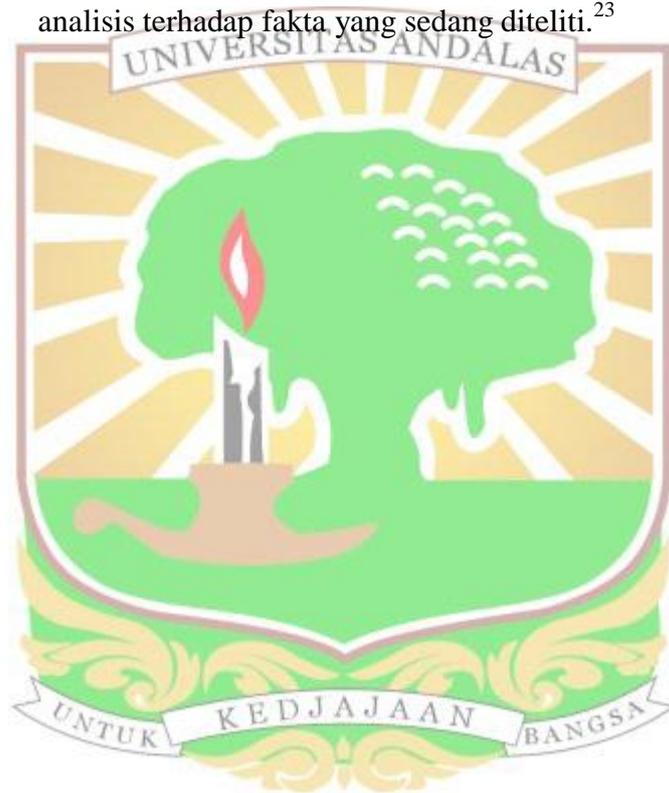
a. Teknik Pengolahan Data

Pada penelitian ini, teknik pengolahan data yang akan digunakan adalah editing. Editing adalah teknik yang digunakan dengan

meneliti data-data yang diperoleh terutama dari kelengkapan jawaban, keterbacaan tulisan, kejelasan makna, kesesuaian dan relevansinya dengan data lain.²²

b. Analisis Data

Analisis data adalah pengelompokan data dengan memeriksa data, kemudian memilah data yang terkumpul untuk menentukan data mana yang penting untuk dipelajari dan dipahami sebagai bahan analisis terhadap fakta yang sedang diteliti.²³



²² Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, 2003, *Metodologi Penelitian*, PT. Bumi Aksara, Jakarta hlm 85

²³ Zainuddin Ali, *Op.Cit.*, hlm 177