

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa suatu pekerjaan merupakan kebutuhan hak asasi warga negara dalam pemenuhan hak ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 UUD 1945 yang menyatakan: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

Seiring dengan perkembangan zaman pertumbuhan industri baru semakin berkembang pesat sehingga peningkatan pertumbuhan ekonomi juga mengalami pertumbuhan yang pesat dan menimbulkan peluang dan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan bagi laki-laki maupun perempuan. Partisipasi perempuan dalam pembangunan ekonomi, termasuk dalam pengawasan dan perlindungan tenaga kerja perempuan. Pertumbuhan partisipasi perempuan didalam dunia kerja yang tiap tahunnya makin meningkat didasari berdasarkan tuntutan hidup.

Hukum Ketenagakerjaan merupakan suatu peraturan tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama, dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan dan apabila di langgar dapat terkena

sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait dibidang tenaga kerja.¹

Tingginya tuntutan ekonomi dan kurangnya penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup sendiri maupun keluarga memiliki daya tarik tersendiri bagi perempuan untuk andil dalam dunia kerja. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap pekerja terutama bagi perempuan merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur oleh undang-undang tersebut dan perlu perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.²

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adanya jalan tengah antara hak dan kewajiban bagi pekerja maupun pengusaha dalam ranah perlindungan. Adanya perlindungan yang dibahas dalam peraturan tersebut dari pasal 67 sampai pasal 101, yang berisi tentang perlindungan penyandang cacat, perlindungan anak dibawah umur, perlindungan tenaga kerja perempuan, waktu kerja, keselamatan, pengupahan dan kesejahteraan.

Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang tentang ketenagakerjaan. Banyaknya ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan bagi pekerja perempuan baik didalam konvensi internasional maupun peraturan perundang-undangan di Indonesia, antara lain:

¹ Fahrozi, Sumber Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Melalui <http://hukumketenagakerjaanindonesia.blogspot.co.id/2012/03/sumber-hukum-ketenagakerjaan-indonesia.html>, Diakses tanggal 5 Agustus 2018.

² Republik Indonesia Undang-undang ketenagakerjaan UU No.13 Tahun 2003 pasal 5

1. “*Convention on Elimination of All Formn of Discrimination Against Women (CEDAW)* yang telah diratifikasi Undang-Undang No. 7 Tahun 1984”
2. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Sosialisasi dan advokasi kepada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan stakeholder terkait (Asosiasi Pengusaha dan Serikat Buruh/Pekerja)
4. Pelatihan dan Keterampilan kepada tenaga kerja perempuan
5. Penyediaan Balai Latihan Kerja (BLK) di Kabupaten/ Kota

Di dalam dunia kerja adanya perbedaan masalah yang dialami tenaga kerja perempuan yang sudah menikah dan belum menikah dapat dilihat dari sifat subjektifnya. Maka dari itu, pemerintah harus lebih memperhatikan dalam peraturan tentang kelonggaran bagi perempuan seperti cuti hamil, haid, dan bekerja pada malam hari. Permasalahan didalam tenaga kerja saat ini sangat membutuhkan perhatian khusus pada pemerintah. Agar tidak terjadinya pelanggaran para pelaku usaha di minta untuk melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja dan mampu menampung segala perkembangan.

Pengawasan terhadap tenaga kerja khususnya perempuan harus disempurnakan lagi oleh pelaku usaha agar aturan undang-undang dibidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan dalam ranah yang benar. Dengan ini tegaknya suatu peraturan dapat dikatakan seimbang antara pelaku usaha dan pekerja/buruh agar dapat meningkatkan produktivitasnya dan terjamin kesejahteraan pada tenaga kerja.

Wirjono Prodjodikoro mendefinisikan tentang hukum yaitu “hukum adalah rangkaian peraturan-peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota suatu masyarakat, sedang satu-satunya tujuan dari hukum ialah mengadakan

keselamatan, bahagia, dan tata tertib dalam masyarakat”³ dan “Hukum diciptakan karena adanya hak”.⁴

Hal ini berarti baik pekerja perempuan maupun pekerja laki-laki dalam kedudukannya sebagai warga negara memiliki hak dan kesempatan yang sama dibidang ketenagakerjaan ataupun memiliki hak yang sama dalam berbagai aspek baik itu di bidang ekonomi, politik, sosial, dan budaya maupun ilmu pengetahuan. Tetapi, hak di mana perempuan dikategorikan dalam kelompok rentan yang mendapat tempat khusus dalam pengaturan jaminan perlindungan hak asasi manusia. Maka dari itu, perjuangan untuk memperjuangkan hak buruh perempuan tampaknya masih jauh karena masih banyak perusahaan yang menelantarkan hak-hak buruh perempuan mereka demi mengejar efisiensi dan efektivitas produksi perusahaan.

Hak merupakan sebagai kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Tetapi perlu ditekankan bahwa kepentingan tersebut bukan diciptakan oleh negara karena kepentingan-kepentingan itu telah ada dalam kehidupan bermasyarakat dan negara hanya memilih mana yang harus dilindungi.⁵ “Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum, sedangkan kepentingan adalah tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi”. Setiap orang memiliki hak, tidak terkecuali tenaga kerja juga memiliki hak.

³ Wirjono Prodjodikoro, 1976, Perbuatan Melanggar Hukum, Cetakan Keenam, Sumur, Bandung, hlm. 9.

⁴ Peter Mahmud Marzuki, 2009, Pengantar Ilmu Hukum, Cetakan Ketiga, Kencana, Jakarta, hlm. 166

⁵ Peter Mahmud Marzuki, 2009, Pengantar Ilmu Hukum, Cetakan ke-3, Kencana, Jakarta, hlm. 175

Untuk mendapatkan hak tersebut, tenaga kerja harus memenuhi kewajibannya sebagai tenaga kerja terlebih dahulu. “Tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa adanya hak”. Perlindungan hukum adalah upaya untuk melindungi hak-hak seseorang secara hukum. Artinya dengan menciptakan hukum yang berisikan perlindungan terhadap hak-hak seseorang, maka disitulah perlindungan hukum itu ada.⁶

Namun demikian, kaum perempuan itu sendiri masih belum banyak yang sadar bahwa hak-haknya dilindungi dan bahwa hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap kehidupan kaum perempuan. Suatu negara harus memiliki jaminan bagi setiap warga Negara dalam memperoleh kesempatan kerja dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan termasuk diantaranya adalah para pekerja perempuan bekerja malam hari di suatu Perusahaan.

Maka dari itu, diperlukannya penegakan hukum mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yaitu suatu program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan bagi timbulnya kecelakaan kerja akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.⁷

⁶ Ari Hernawan, 2013, Ketidakadilan Dalam Norma dan Praktik Mogok Kerja di Indonesia, Cetakan Pertama, Udayana University Press, Bali, hlm. 60.

⁷ Adrian Sutedi, 2011, Hukum Perburuhan, Cetakan Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 170

Dalam hal ini penulis akan berfokus pada pembahasan pemberlakuan shift malam bagi pekerja perempuan yang dimana didalam dunia kerja perempuan tidak paham akan perlindungan tersebut.

Eksistensi hak asasi manusia tertentu membawa konsekuensi pada perlunya diupayakan perlindungan terhadap hak-hak tersebut dari kemungkinan munculnya tindakan-tindakan yang dapat merugikan manusia itu sendiri, baik dilakukan oleh manusia lainnya maupun oleh pemerintah. Salah satu ciri khas pada negara yang disebut *rechstaat* atau menjunjung tinggi the *rule of law*, bagi suatu negara demokrasi pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia merupakan satu ukuran tentang baik buruknya suatu pemerintahan.⁸

Seorang perempuan yang bekerja pada shift malam hari, harus dilindungi dari kemungkinan-kemungkinan terkena resiko atas pekerjaan yang dilakukannya. Bagi para pekerja perempuan seperti perawat, swalayan 24 jam pihak dan perusahaan. Maka dari itu, suatu perusahaan ataupun yang melakukan 24 jam wajib memberikan beberapa fasilitas dan hak untuk mereka seperti yang diatur Untuk itu maka, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang terdapat didalam pasal 76 Ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan beberapa keringanan kepada pekerja atau buruh perempuan. Keringanan ini diberikan untuk melindungi pekerja atau buruh perempuan karena

⁸ Romi Asmara & Laila M. Rasyid, "Perlindungan Hukum Terhadap Anak Perempuan Korban Kejahatan Kesusilaan", Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Riau, Vol. 3 No. 2 Februari-Juli 2013, hlm. 4.

secara kodrati perempuan mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat.

Terlihat jelas bahwa dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sama sekali tidak mengubah substansi pemberian perlindungan hak-hak pekerja perempuan sebagaimana telah diatur sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun perlindungan-perlindungan pekerja perempuan sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya masih tetap berlaku dan sama sekali tidak dibahas dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Oleh karena itu, dapat dipastikan penolakan pekerja saat proses Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja adalah tidak benar dan keliru. Adapun pasal yang mengalami perubahan terkait dengan perlindungan pekerja perempuan pun sama sekali tidak mengubah substansi perlindungan pekerja perempuan sebagaimana telah diatur sebelumnya melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Jika dilihat dari aspek kodratnya, sudah sepantasnya perempuan mendapatkan perlindungan hukum bila dipekerjakan pada malam hari, karena perempuan lebih lemah dan memerlukan perlindungan hukum yang lebih daripada laki-laki. Iman Soepomo menegaskan “bahwa dalam perempuan seharusnya mendapatkan perlakuan khusus terkait dengan kesehatan, kesusilaan, dan keselamatan kerja”.⁹

⁹ Iman Soepomo, 1983, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Hukum), Cetakan Ke-5, Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 55

Ketentuan diatas mengenai kerja pada malam hari harus dipedomani oleh pihak perusahaan/pengusaha dalam mempekerjakan perempuan. Pada swalayan hak-hak normatif pekerja hanya sebagian yang dapat dilaksanakan pada manejer atau pemilik swalayan tersebut meskipun hubungan manajemen dengan pihak karyawan menerapkan konsep *partnership* namun masih ada pekerja yang kurang mendapat perhatian dari pemimpin perusahaan, misalnya tidak mendapatkan 6 jam sostek, pekerja tidak dapat bekerja karena sakit tidak mendapatkan upah penuh, tidak ada cuti hamil dan lain sebagainya

Kendala yang sering terjadi dalam pemenuhan hak tenaga kerja pada perempuan yaitu kurangnya pemahaman dan kesadaran pengusaha mengenai perlindungan hukum, masih rendahnya tingkat pendidikan, ekonomi, dan sosial pekerja/buruh perempuan itu sendiri serta kurangnya perhatian dan pemberian sanksi yang tegas dari pemerintah dalam mengawasi perusahaan yang telah lalai terhadap kewajibannya dalam mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari. Maka upaya yang harus dilakukan pemerintah adalah meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang dalam hal ini perlindungan terhadap pekerja perempuan dan meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan serta menindak dengan tegas setiap pelanggaran yang terjadi diperusahaan, terutama pelanggaran terhadap hak-hak dari pekerja.

Di antara sekian banyak profesi yang banyak digeluti oleh perempuan dalam mencari nafkah, ada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang mengharuskan perempuan untuk bekerja pada malam hari. Salah satu contoh kasus yaitu pada sebuah pabrik atau perusahaan yang memiliki 3 shift kerja yang salah satunya berawal dari sore

hari dan berakhir malam hari. Pekerjaan lainnya yang biasa dilakukan pada malam hari juga ada ialah pegawai perhotelan. Pekerjaan sebagai pegawai hotel misalnya waitress dimalam hari, tentu memiliki resiko yang lebih besar dibandingkan dengan pekerjaan yang sama tetapi dilakukan di siang hari.

Selama ini perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan, khususnya mengenai keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksinya tidak dapat dilakukan sepenuhnya karena adanya peluang yang diberikan oleh peraturannya sendiri yang secara tegas melarang dan tidak adanya sanksi yang tegas. Hal ini dapat dilihat dalam undang-undang dan peraturan menteri yang mengatur tentang tenaga kerja perempuan yang tidak membuat sanksi terhadap penyimpangan dari perusahaan dan walaupun ada sanksi, pelaksanaannya kurang adil dan tegas.

Perusahaan banyak melakukan usaha-usaha demi meminimalisasi kerugian mereka dengan memberikan insentif seperti bonus kehadiran (*attendance bonus*), bonus dari pelaksanaan suatu pekerjaan (*performance bonus*) dan bonus-bonus yang berkaitan dengan kehadiran tenaga kerja di tempat kerja. Hal ini berarti segala jenis insentif yang diberikan secara otomatis hilang jika pekerja tidak bekerja, walaupun hanya dalam waktu 1 (satu) hari dengan alasan yang jelas ataupun jika pekerja tidak dapat memenuhi target pekerjaan dalam satu hari, maka pekerja tidak akan memperoleh insentif, sebagai contoh bagi tenaga kerja perempuan dengan pemberian insentif ini membuat pekerja perempuan dengan terpaksa bekerja selama mengalami menstruasi yang sangat sakit sekalipun, hal ini mempengaruhi terhadap keselamatan dan kesehatan reproduksi pekerja tersebut.

Walaupun karyawan atau pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari ini telah menyatakan kesanggupan diri untuk bekerja sesuai dengan kondisi perusahaan yang tidak menyediakan angkutan antar jemput. Perjanjian kerja bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Menurut definisi tersebut, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Pada saat ini pekerjaan yang mereka jalani berdasarkan keinginan dan kemampuan mereka, namun resiko terhadap pekerjaan tidak dapat terlepas dari rutinitas pekerjaan mereka, khususnya perempuan yang mendapat shift pagi, shift siang maupun shift malam, namun perempuan yang mendapat shift malam mendapat resiko lebih besar dibanding dilakukan pada shift pagi hari maupun shift siang.

Kebutuhan yang semakin meningkat dan keinginan untuk mengkualifikasi diri merupakan sebagai alasan mengapa perempuan itu ingin bekerja. Kenyataan ini memberikan gambaran bahwa apapun alasannya perempuan itu ingin bekerja, tetap saja tidak dapat dipungkiri karena pekerjaan akan memberikan kontribusi yang tidak sedikit kepada semua pihak secara langsung maupun tidak langsung. Pada kenyataannya sekarang ini banyak tenaga-tenaga kerja perempuan yang

dipekerjakan malam hari, seperti halnya pada perusahaan-perusahaan seperti swalayan, hotel dan lain sebagainya. Penggunaan tenaga kerja dimalam hari tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang mengaturnya.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Fokus dalam hal penelitian ini adalah upaya pemenuhan hak tenaga kerja perempuan pada shift malam. Masalah ketenagakerjaan pada hakekatnya merupakan masalah nasional yang sangat kompleks ditambah lagi dengan kondisi ekonomi yang semakin merosot. Keadaan ini menimbulkan semakin banyak tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan karena adanya pemutusan hubungan kerja, sementara itu menimbulkan banyaknya tuntutan dari tenaga kerja baik yang bersifat normatif maupun non normatif. Menghadapi kondisi ini pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja sangat penting untuk menangani permasalahan ketenagakerjaan secara tepat, salah satunya masalah perlindungan tenaga kerja perempuan. .

Masalah yang diuraikan diatas juga terjadi di Kota Malang sesuai fakta prasarvei yang ditemukan oleh peneliti. Prasarvei dilakukan wawancara terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja jam operasional malam. Hasil wawancara memberikan beberapa fakta bahwa penerapan peraturan yang berlaku belum sepenuhnya berjalan. Bahkan pekerja tersebut asing akan adanya peraturan tersebut. Semakin hari kian bertambah caffe yang ada di lokasi tersebut, tentunya juga pasti

banyak pekerja perempuan yang rela akan kerja malam guna memenuhi kebutuhannya. Hal ini perlu di tegakkannya aturan mengenai pemberlakuan jam malam terhadap pekerja coffe pada perempuan.

Dari uraian diatas penulis ingin lebih mengetahui mendalam terhadap pelaksanaan pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian di coffe equal kota Malang yang terletak di Jl.Raya Dermo No.175, Jetak Lor, Mulyoagung, Dau, Kab. Malang yang merupakan suatu coffé. Di coffe ini untuk meningkatkan kualitas pelayanan, pengusaha telah membagi shift kerja yang dimana perempuan di coffe ini kerja pada shift malam hingga pagi.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan khususnya pemberlakuan pada shift malam dan untuk mengetahui kendala serta peranan coffe tersebut dalam meminimalisir kendala yang terjadi dalam pemenuhan perlindungan tersebut. Dengan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“KAJIAN SOCIO-LEGAL PADA PEMBERLAKUAN SHIFT MALAM BAGI PEKERJA PEREMPUAN DITINJAU DALAM PRESPEKTIF HUKUM POSITIF INDONESIA (Studi Equal Coffe Dermo, Malang)”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah sangat penting dalam penelitian. Hal ini memungkinkan penulis untuk mengidentifikasi masalah untuk mempertimbangkan dan memperjelas tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan

hal ini, penulis mempersempit topik menjadi dua rumusan masalah untuk menghindari perluasan penelitian yang ia selidiki. Rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan hak-hak pekerja perempuan menurut hukum positif di Indonesia?
2. Bagaimana implementasi hak-hak yang bekerja pada shift malam di Equal Coffe Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang sebagaimana yang penulis uraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hak-hak pekerja perempuan menurut hukum positif Indonesia.

Untuk mengetahui Implementasi hak-hak perempuan yang bekerja shift malam di Equal Coffe Dermo Malang.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat baik dari segi teoritis maupun praktis. Hal ini sebagai upaya untuk memberikan informasi tentang pentingnya mengetahui implementasi pasal 76 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .

1. Manfaat akademis

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan akan menambah pengetahuan dan literature tentang permasalahan mengetahui Implementasi pasal 76 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi mengenai kondisi nyata dari kebijakan pemerintah dan masyarakat mengenai pentingnya Implementasi pasal 76 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan yang berkaitan dengan hak perempuan pekerja dalam bidang ketenagakerjaan.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Memahami tentang ilmu hukum khususnya di bidang ketenagakerjaan khususnya hak perempuan dalam ketenagakerjaan yang telah dipelajari di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang yang nantinya akan dikembangkan oleh penulis sehingga menjadi suatu karya ilmiah yang berguna dan menjadi dedikasi bagi kepenulisan hukum.

2. Bagi Pemerintah

Dapat digunakan sebagai tambahan sudut pandang terhadap pentingnya hak perempuan pekerja dalam bidang ketenagakerjaan serta akan menjadi wawasan khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan yang

harus selaras dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan dibawahnya.

3. Bagi Masyarakat

Dapat dijadikan sebagai edukasi terkait pentingnya hak perempuan pekerja dalam bidang ketenagakerjaan.

F. Metode Penelitian

Metodologi studi logis & sistematis mengenai prinsip dasar yg menuntun penelitian menggunakan penelitian ilmiah & cara memperoleh sebuah penelitian tadi, hal ini jua memeriksa sesuatu buat memperoleh sesuatu menggunakan cara menggali, mencari, mengejar atau mengusut hingga pengetahuan itu didapat. Tata cara penelitian pada proses juga output berdasarkan penelitian merupakan satu komponen yg nir bias dipisahkan.¹⁰ Hal ini sangat memastikan mutu output berdasarkan penelitian, menurut dalam uraian tadi peneliti harus memastikan dan memilah rapikan cara yg pas agar tujuan berdasarkan penelitian tadi tercapai secara maksimal. Metode dalam penelitian ini terdiri berdasarkan:

1. Lokasi Penelitian

¹⁰ Elisabeth Nuhaini., 2018, Metode Penelitian Hukum, Bandung, hlm.9

Lokasi Penelitian merupakan tempat dimana penulis melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data yang akan diteliti dan diperlukan, dalam penelitian ini penulis menentukan penelitian lokasi di Equal Coffe Dermo Malang (Jl Raya Dermo Nomor 175, Jetak Lor, Mulyoagung, Kec. Dau, Malang). Alasan pemilihan lokasi ini berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan pekerja perempuan di Equal Coffe Dermo Malang yaitu Nayunda Nanda Rista, bahwa pekerja perempuan tidak mengetahui mengenai ketentuan pasal 76 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Jenis Penelitian

Maka dalam penelitian ini penulis melihat fakta-fakta mengenai pemberlakuan shift malam bagi pekerja perempuan ditinjau dari pasal 76 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Penelitian Hukum Empiris yang digunakan merupakan suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Penelitian empiris juga digunakan untuk mengamati hasil dari perilaku manusia yang berupa peninggalan fisik maupun arsip.

3. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian *yuridis-sosiologis* yaitu berupa penelitian terkait dengan fakta-fakta hokum yang ada di masyarakat yang kemudian ditelaah

sesuai dengan norma-norma hukum yang berlaku dan kesesuaiannya dengan kenyataan atau fenomena yang terjadi di dalam lingkup masyarakat.¹¹ Yang mana data tersebut diperoleh dari lapangan dengan cara interaksi secara langsung dan juga referesni buku sebagai bahan pendukung. Dalam penelitian ini pendekatan yuridis yang dimaksud adalah, UUD NRI 1945, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian maksud dari sosiologis adalah mengenai Implementasi pasal 76 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Jenis Data

Penelitian ini terdapat 2 jenis data yang akan dipergunakan, yaitu:

Data Primer

Data yang diperoleh melalui pengamatan pencatatan dengan sistem data dan fakta yang ada dilapangan. Maka dari itu peneliti menggunakan data wawancara dari Equal Coffe Dermo Malang.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang secara tidak langsung memberikan keterangan yang bersifat mendukung sumber data primer dapat berupa buku, jurnal, website, artikel, Undang-Undang. Data sekunder seperti UUD NRI 1945, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹¹ Petter Mahmud Marzuki, 2015, —Penelitian Hukuml, Prenamedia Group, Jakarta, hal.137.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara atau interview adalah suatu cara untuk memperoleh data hukum dengan langsung mengadakan tanya jawab dengan responden. dalam hal ini adalah Staff Equal Coffe Dermo Malang (NNR) dan Pemilik Equal Coffe Dermo Malang (A).

b. Dokumentasi

Merupakan cara pengumpulan data dan informasi dengan cara pengambilan gambar.

c. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi

G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tugas ini dibagi menjadi empat bab dalam kepenulisan, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi pendahuluan yang menerangkan secara rinci latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, kegunaan penulisan, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tinjauan pustaka yang membahas terkait landasan teori dan landasan konseptual. Bab ini menguraikan tentang Kajian soci-legal, Hak Pekerja Perempuan, Pengertian Ketenagakerjaan.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi berupa pemaparan hasil penelitian penulis yang diperoleh dari menjawab masalah yang dijabarkan. Dalam hal ini hasil penelitian tersebut akan dianalisis, terutama dari aspek hukum ketenagakerjaan sesuai dengan kerangka permasalahan yang telah dirumuskan.

BAB IV PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran dari keseluruhan isi dari hasil analisis rumusan masalah yang memberikan informasi, penjelasan, dan penyelesaian dari pihak yang terkait.