

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN ATAS
HAK CUTI HAID DAN MENYUSUI MENURUT UNDANG-UNDANG NO 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus di PT Bentoel Malang)**

Skripsi



Oleh

Syahril Izha Ferri Buldan Firnanda

21701021154

UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS HUKUM

MALANG

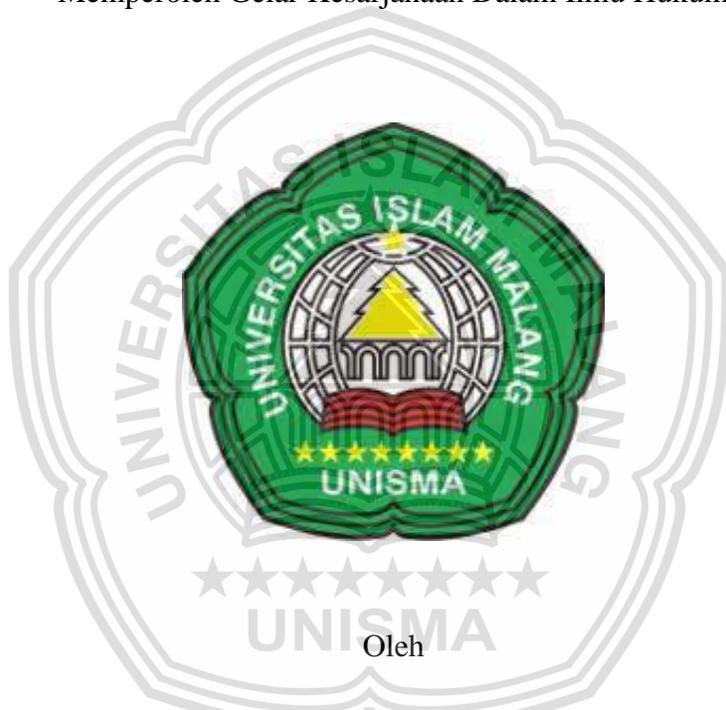
2021



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN ATAS
HAK CUTI HAID DAN MENYUSUI MENURUT UNDANG-UNDANG NO 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus di PT Bentoel Malang)**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum



Oleh

Syahril Izha Ferri Buldan Firnanda

21701021154

UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2021

RINGKASAN
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN ATAS
HAK CUTI HAID DAN MENYUSUI MENURUT UNDANG-UNDANG NO
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus di PT Bantoel Malang)

Syahril Izha Ferri Buldan Firnanda

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

1. Syahril Izha Ferri Buldan Firnanda¹ 2. H. Umar Said Sugiharto, SH., MS² 3. Drs. Noorhuda Muchsin., M.M³

Pada skripsi ini, penulis mengangkat permasalahan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid dan Menyusui Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (*Studi Kasus di PT Bantoel Malang*) Pilihan tema tersebut dilatarbelakangi dengan masih banyak perusahaan yang tidak menerapkan aturan yang sudah ditetapkan sebagaimana yang sudah tertuang dalam peraturan perundang-undangan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, seperti tidak memberikan cuti haid pada hari pertama dan hari kedua, tidak adanya tempat menyusui ataupun tempat untuk pemerah ASI untuk anaknya. Salah satunya yang terjadi dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja perempuan pada PT Bantoel Malang sebagaimana PT dalam sektor produksi rokok ini, belum sepenuhnya memenuhi rumusan yang terdapat dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, antara lain diskriminasi yang dilakukan terhadap pekerja perempuan tersebut tidak sepenuhnya memberikan cuti haid bagi perempuan dan tidak semuanya ada kesempatan untuk pekerja perempuan yang menyusui untuk anaknya.

Tujuan penulisan dalam penelitian ini adalah, untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan tentang hak cuti haid dan menyusui di PT Bantoel Malang menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dan Untuk mengetahui kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui di PT Bantoel Malang.

Manfaat penulisan dalam penelitian ini adalah berharap pada penelitian ini bisa memberikan masukan, pengetahuan dan dapat melengkapi hasil penelitian yang dilakukan oleh pihak lain dibidang yang sama, yakni bidang ilmu hukum, lebih khususnya di bidang kajian hukum ketenagakerjaan. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan argumentasi yang kuat dalam pembentukan regulasi hukum tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan agar regulasi yang tercipta lebih memberikan kepastian hukum bagi pihak yang dirugikan. Serta hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terhadap masyarakat tentang bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan.

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif, dengan menggunakan pendekatan yuridis empiris. Pengumpulan bahan hukum melalui studi kepustakaan dan studi lapangan dengan menggunakan bahan hukum primer,

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Malang.

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Malang.

³ Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Malang.

bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Selanjutnya data yang telah ada di kumpulkan dianalisis secara kualitatif, dengan cara memadukan antara penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, perlindungan hukum bagi pekerja perempuan atas hak Cuti Haid dan Menyusui di PT Bantoel Malang, masih belum sepenuhnya terlaksana sesuai ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Karena hanya memberikan fasilitas kesehatan serta ketentuan untuk menyerahkan blanko hasil pemeriksaan bagi pekerja, dan terdapat ketentuan satu hari yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada pekerja perempuan untuk melaksanakan Cuti Haid dan ketentuan tersebut bisa di perpanjang dengan persyaratan seperti di awal, akan tetapi perusahaan tidak akan gampang memberikan ijin di hari kedua. Hal demikian berbanding terbalik pada ketentuan yang terdapat dalam pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mewajibkan perusahaan untuk memberikan cuti haid dihari pertama dan hari kedua. Sedangkan untuk pelaksanaan menyusui yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja perempuan sudah sesuai sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Akan tetapi dalam memberikan kesempatan pekerja perempuan untuk menyusui anaknya, PT Bantoel belum sepenuhnya memberikan tempat yang nyaman dan layak bagi pekerja perempuan.

Kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan Atas Hak Cuti Haid dan Menyusui di PT Bantoel Malang, tidak hanya datang dari perusahaan semata, yakni dari PT Bantoel Malang, akan tetapi terdapat juga pada pihak pekerja yang sebagian besar dari pekerja khususnya perempuan tidak memahami betul makna dari cuti haid yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undang yang mereka anggap bahwa cuti haid ini bukan hal yang harus dilakukan semasih bisa bekerja. Selanjutnya kurangnya sosialisasi hukum dari perusahaan untuk para pekerja. Serta kurangnya pengawasan dari pemerintah terkait pemenuhan hak-hak bagi para pekerja perempuan atas Hak Cuti Haid dan Menyusui.

Kata Kunci: Perempuan, Ketenagakerjaan, Haid, Menyusui.

SUMMARY

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN ATAS HAK CUTI HAID DAN MENYUSUI MENURUT UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus di PT Bantoel Malang)

Syahril Izha Ferri Buldan Firnanda

Faculty of Law, Islamic University of Malang

In this thesis, the author raises the issue of Legal Protection Against Women Workers on Menstrual Leave and Breastfeeding Rights According to Law No. 13 of 2003 concerning Employment (Case Study at PT Bantoel Malang). as stated in the laws and regulations concerning legal protection for female workers, such as not providing menstrual leave on the first and second day, the absence of a place to breastfeed or a place to express breast milk for her child. One of them happened in the provision of legal protection for female workers at PT Bantoel Malang as PT in the cigarette production sector, has not fully fulfilled the formulation contained in the provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Employment, including discrimination committed against these women workers. not fully provide menstrual leave for women and not all of them have opportunities for female workers who breastfeed their children.

The purpose of writing in this study is to determine the implementation of legal protection for female workers regarding the right to menstruation and breastfeeding leave at PT Bantoel Malang according to Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. And to find out the obstacles in providing legal protection guarantees for female workers on the right to menstruation and breastfeeding leave at PT Bantoel Malang.

The benefit of writing in this research is that it hopes that this research can provide input, knowledge and can complement the results of research conducted by other parties in the same field, namely the field of legal science, more specifically in the field of labor law studies. The results of this study are expected to be able to provide a strong argument in the formation of legal regulations regarding legal protection for female workers so that the regulations created provide more legal certainty for the aggrieved parties. And the results of this study are expected to provide information to the public about how to implement legal protection for the rights of women workers.

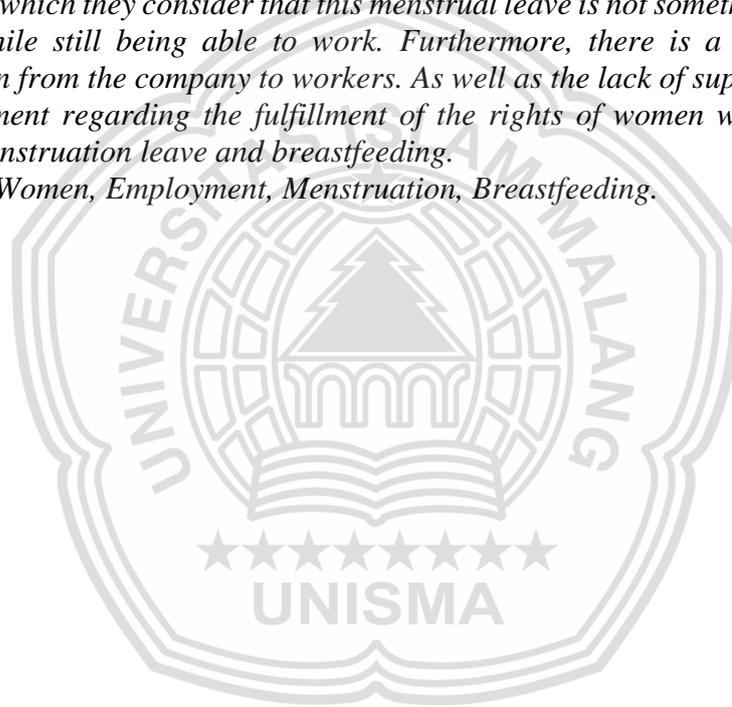
This research is a descriptive research, using an empirical juridical approach. Collecting legal materials through library research and field studies using primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. Furthermore, the data that has been collected will be analyzed qualitatively, by combining library research and field research.

The results of this study indicate that, legal protection for female workers on the rights of Menstrual Leave and Breastfeeding at PT Bantoel Malang, is still not fully implemented according to the provisions contained in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Because it only provides health facilities as well as provisions for submitting a form of examination results for workers, and there is a one-day provision that can be given by the company to female workers to carry out

Menstrual Leave and this provision can be extended with the conditions as at the beginning, but the company will not be easy. give permission on the second day. This is in contrast to the provisions contained in Article 81 of the Manpower Act which requires companies to provide menstrual leave on the first and second days. As for the implementation of breastfeeding provided by the company to female workers, it is appropriate as stated in Article 83 of the Manpower Act. However, in providing opportunities for female workers to breastfeed their children, PT Bantoel has not fully provided a comfortable and proper place for female workers.

Obstacles in providing legal protection guarantees for female workers on Menstrual and Breastfeeding Leave Rights at PT Bantoel Malang, do not only come from the company alone, namely from PT Bantoel Malang, but also on the part of workers who most of the workers, especially women do not understand properly. the meaning of menstrual leave that has been determined in the laws and regulations which they consider that this menstrual leave is not something that must be done while still being able to work. Furthermore, there is a lack of legal socialization from the company to workers. As well as the lack of supervision from the government regarding the fulfillment of the rights of women workers to the rights to menstruation leave and breastfeeding.

Keywords: *Women, Employment, Menstruation, Breastfeeding.*



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum merupakan bagian penegakkan untuk perlindungan masyarakat, maka pelaksanaan hukum harus memberi manfaat dan kegunaan bagi masyarakat jangan sampai hukum dilaksanakan menimbulkan keresahan di dalam masyarakat. Hukum dapat melindungi hak dan kewajiban setiap individu dalam kenyataan yang senyatanya, sehingga dengan perlindungan hukum yang kokoh akan terwujud tujuan hukum secara umum, ketertiban, keamanan, ketentraman, kesejahteraan, kedamaian, kebenaran, dan keadilan.¹ Pengaturan hukum di Indonesia diwujudkan melalui undang-undang, yang diberlakukan demi menegakkan hukum dan norma di masyarakat. Selain penegakkan hukum dan norma, undang-undang yang tercipta ditujukan untuk memberi perlindungan dan kepastian hukum kepada setiap masyarakat. Dimana hak tersebut dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUDNRI 1945) sebagai landasan dasar negara Indonesia.

Setiap warga negara Indonesia memiliki hak untuk mendapatkan kesejahteraan dalam hidupnya. Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang tertuang dalam alenia ke-4 menyebutkan bahwa negara Indonesia mempunyai tujuan untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan demikian negara berkewajiban bertanggungjawab besar atas kesejahteraan bagi rakyatnya. Sebagaimana dalam ketentuan Pasal 27 Ayat (2) (UUDNRI 1945), menyatakan bahwa setiap warga

¹ Peter Mahmud Marzuki, (2008), *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana, h. 157-158.

negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tersebut mengandung arti setiap warga negara baik laki-laki maupun perempuan mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum maupun dalam sistem pemerintahan serta berhak atas pekerjaan yang layak untuk menunjang kehidupannya.

Bekerja demi mendapatkan penghasilan dapat dilakukan sendiri maupun bekerja untuk orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh.² Untuk demikian, maka setiap warga negara yang ingin bekerja harus mendapatkan pekerjaan yang layak. Namun dalam menjalankan pekerjaannya setiap warga negara yang bekerja harus mendapatkan pemenuhan hak perlindungan hukum baginya, yang dimana hak perlindungan hukum tersebut harus dijamin lewat peraturan perundang-undang sesuai dengan ketentuan negara Indonesia sebagai negara hukum

Untuk melindungi hak para pekerjanya, pemerintah sebagai perumus dalam melaksanakan hubungan industrial telah memberikan jaminan perlindungan hukum bagi para tenaga kerja, yang sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai aturan pokok dalam bidang ketenagakerjaan. Undang-undang ketenagakerjaan menjadi payung hukum bagi perlindungan terhadap tenaga kerja baik laki-laki maupun perempuan, karena pada dasarnya bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun

² Abdul Khalim, (2003), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Abadi, h. 33.

untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Terlebih lagi untuk tenaga kerja perempuan.

Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh disemua sektor salah satunya bagi pekerja perempuan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, merupakan produk hukum yang ditetapkan untuk memberi payung hukum bagi para pekerja, yang dimana dalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempunyai tujuan antara lain:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Secara lahiriah, kaum perempuan dengan kaum laki-laki memang jauh berbeda begitu juga dengan masalah pekerjaan. Perbedaan fungsi dan peranan antara laki-laki dan perempuan masih menjadi topik permasalahan yang terdapat dalam kehidupan bermasyarakat sepertihalnya dengan sering beranggapan bahwa laki-lakilah yang bekerja untuk mencari nafkah sedangkan kaum perempuan ditugaskan untuk menjadi ibu rumah tangga. Dengan adanya diskriminasi gender demikian, kaum perempuan sebagai warga

negara maupun sebagai sumber daya insani pembangunan, mereka mempunyai kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk berperan dalam segala bidang dan tingkatan pekerjaan.

Kaum perempuan pada dasarnya memiliki keunikan tersendiri yang dimiliki oleh kaum laki-laki baik dari segi fisik, pskis, maupun biologis. Kaum perempuan memiliki siklus sistem reproduksi yang di alami setiap perbulan sekali yaitu haid. Haid adalah perdarahan pada Rahim yang terjadi setiap bulan satu bulan sekali dan merupakan satu kriterium dari wanita normal.³ Pada saat masa haid rata-rata wanita mengalami 10% penurunan pada kapasitas daya tahan kesabaran dan pekerjaannya.⁴ Haid yang terjadi terutama pada wanita yang memiliki siklus yang tidak normal yang sering disertai dengan rasa sakit yang menyebabkan wanita tidak mampu melakukan tugasnya dalam pekerjaan. Dalam sisi lain tidak hanya haid yang dialami oleh tenaga kerja perempuan terdapat sesuatu hal yaitu menyusui.

Dalam perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan waktu istirahat (cuti) baik ketika sedang haid maupun menyusui, perlindungan tersebut termuat dalam undang-undang ketenagakerjaan salah satunya bagi pekerja perempuan yang sedang masa haid yang mana yang terdapat dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan, “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan

³ Sama'mur, (2009), *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Gunung Agung, h. 142.

⁴ Sugeng Budiono, (2003), *Bunga Rampai Hipeker adn Kesehatan Kerja*, Semarang: Universitas Diponegoro, h. 147.

memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.

Sedangkan terkait dengan perlindungan hukum untuk menyusui oleh pekerja perempuan terdapat dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan, “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”.

Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan usaha dan kepengusaha. Selain perlindungan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, adapula ketentuan lain yang mengatur perlindungan bagi pekerja perempuan yaitu, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention of All Forms of Discrimination Against Women*), dan terdapat juga dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.⁵

Namun pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang tidak menerapkan aturan yang sudah ditetapkan sebagaimana yang sudah tertuang dalam peraturan perundang-undang mengenai perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, seperti tidak memberikan cuti haid pada hari pertama dan hari kedua, tidak adanya tempat menyusui ataupun tempat untuk memerah ASI

⁵ Editus Adisu dan Lebertus Jehani, (2007), *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Jakarta: Visim Media, h. 2.

untuk anaknya. Salah satunya yang terjadi dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja perempuan pada PT Bantoel Malang sebagaimana PT dalam sektor produksi rokok ini, belum sepenuhnya memenuhi rumusan yang terdapat dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, antara lain diskriminasi yang dilakukan terhadap pekerja perempuan tersebut tidak sepenuhnya memberikan cuti haid bagi perempuan dan tidak semuanya ada kesempatan untuk pekerja perempuan yang menyusui untuk anaknya.

Tentu demikian dalam substansi sebuah peraturan yang dipakai dalam perusahaan salah satunya yang terdapat pada PT Bantoel Malang terkait dengan hak cuti haid dan menyusui tidak memakai peraturan yang terdapat baik dalam Peraturan Pemerintah (PP) maupun Peraturan Preseiden (PERPRES). Akan tetapi pengaturan terkait hak cuti haid dan menyusui di PT Bantoel Malang tetap mengikuti sebagaimana peraturan yang terdapat dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dengan demikian, dalam hal perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja perempuan harus memberikan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Meskipun sebagai seorang perempuan akan tetapi mereka harus benar-benar diperhatikan, mengingat peranan tenaga kerja sangat penting dalam kelancaran produksi perusahaan. Untuk itu tenaga kerja perempuan harus memperoleh hak-hak mereka secara penuh dari perusahaan, dengan tidak adanya diskriminasi, terjaminnya keamanan, serta untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Untuk itu, berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka dari itu penulis perlu mengkaji permasalahan terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui, yang sudah dituangkan dalam skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid Dan Menyusui Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT Bantoel Malang)”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan tentang hak cuti haid dan menyusui di PT Bantoel Malang menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa yang menjadi kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui di PT Bantoel Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan tentang hak cuti haid dan menyusui di PT Bantoel Malang menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui di PT Bantoel Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap pada penelitian ini bisa memberikan masukan, pengetahuan dan dapat melengkapi hasil penelitian yang dilakukan oleh pihak lain dibidang yang sama, yakni bidang ilmu hukum, lebih khususnya di bidang kajian hukum ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

a. Pembuat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan argumentasi yang kuat dalam pembentukan regulasi hukum tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan agar regulasi yang tercipta lebih memberikan kepastian hukum bagi pihak yang dirugikan.

b. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terhadap masyarakat tentang bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan.

E. Orisinalitas Penelitian ★★★★★★

Berkaitan dengan penelitian ini sebelumnya telah dilakukan penelitian yang sama berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui, dan atas penelitian tersebut terdapat persamaan, perbedaan dan nilai kebaruan jika di bandingkan dengan eksistensi penelitian ini, yakni:

Skripsi yang *pertama*, dengan judul PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KEADAAN PEKERJA PEREMPUAN HAMIL DILUAR KETENTUAN PASAL 76 AYAT (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN, yang disusun oleh Rahmi

Hilyatul Azizah, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu, sama-sama membahas terkait perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui. Dan dalam penelitian penulis membahas juga terkait kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui. Sedangkan pada penulisan skripsi yang berjudul PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KEADAAN PEKERJA PEREMPUAN HAMIL DI LUAR KETENTUAN PASAL 76 AYAT (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN, membahas terkait dengan hak pekerja perempuan hamil berdasarkan hukum perburuhan dan membahas perlindungan hukum terhadap keadaan pekerja perempuan hamil di luar ketentuan Pasal 76 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan.

Skripsi yang *kedua*, dengan judul PELAKSANAAN HAK CUTI HAID DAN CUTI HAMIL MENURUT HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO 13 TAHUN 2003 (Studi Pada PT. Indokom Samudra Persada), yang disusun oleh Alanyati, Mahasiswa Fakultas Syariah Jurusan Ilmu Hukum Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, memiliki kesamaan dengan penelitian penulis yaitu, membahas pelaksanaan cuti haid menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah terkait dengan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap

pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui. Dan dalam penelitian penulis membahas juga terkait kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui di PT Bantoel Malang. Sedangkan pada skripsi yang berjudul PELAKSANAAN HAK CUTI HAID DAN CUTI HAMIL MENURUT HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO 13 TAHUN 2003 (Studi Pada PT. Indokom Samudra Persada), membahas terkait dengan sistem pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil bagi pekerja karyawan wanita PT. Indokom Samudra Persada, dan pandangan menurut hukum Islam dan Undang-undang Ketenagakerjaan tentang pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil di PT. Indokom Samudra Persada.

Skripsi yang *ketiga*, dengan judul PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH PEREMPUAN DI CV TRIAS ADHICITRA SUKOHARJO, yang disusun oleh Sulistyaningsih Mahasiswa Fakultas Universitas Sebelas Maret Surakarta, memiliki kesamaan dengan penelitian penulis yaitu, sama membahas perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah, bentuk pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui dan kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui. Sedangkan pada skripsi yang berjudul. judul PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH PEREMPUAN DI CV TRIAS ADHICITRA SUKOHARJO, membahas terkait dengan pelaksanaan hak-hak buruh

perempuan di CV Trias Adhicitra menurut ketentuan dalam peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.

Berdasarkan persamaan, perbedaan dan kontribusi yang dimiliki oleh tiap-tiap penelitian tersebut dan terdapat kebaruan atas penelitian ini yakni:

No.	PROFIL	JUDUL
1.	<p>HILYATUL AZIZAH SKRIPSI UNIVERSITAS BRAWIJAYA</p>	<p>PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KEADAAN PEKERJA PEREMPUAN HAMIL DI LUAR KETENTUAN PASAL 76 AYAT (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN</p>
ISU HUKUM		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana hak pekerja perempuan hamil berdasarkan hukum perburuhan? 2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap keadaan pekerja perempuan hamil di luar ketentuan Pasal 76 Ayat (2) UUK? 		
HASIL PENELITIAN		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlindungan hukum terdiri 2 (dua) perlindungan, yaitu : perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Upaya perlindungan hukum pada pekerja perempuan hamil melalui peraturan perundang-undangan dan standar hukum perburuhan internasional (Konvensi ILO), Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama. 2. Secara umum, UUK telah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja, kemudian di khususkan lagi dengan memberikan perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan. Perlindungan khusus kepada pekerja perempuan dituangkan pada Pasal 76 yang mengatur larangan Pengusaha untuk mempekerjakan pekerja perempuan. Pada Pasal 76 ayat (2) mengatur secara khusus mengenai perlindungan pekerja perempuan hamil yang bekerja pada pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Pasal tersebut mewajibkan Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada pukul 23.00 sampai dengan 07.00 untuk memberikan makanan dan minuman yang bergizi, serta menyediakan angkutan antar jemput. 		

	<p>Apabila pekerja perempuan hamil yang telah mendapat izin dari dokter untuk dapat melakukan pekerjaan pada malam hari, maka Pengusaha mempunyai kewajiban untuk menyediakan makanan dan minuman yang bergizi serta menyediakan angkutan antar jemput.</p>	
	PERSAMAAN	Sama-sama membahas perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan
	PERBEDAAN	Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui. Dan dalam penelitian penulis membahas juga terkait kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui. Sedangkan pada penulisan skripsi yang berjudul PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KEADAAN PEKERJA PEREMPUAN HAMIL DI LUAR KETENTUAN PASAL 76 AYAT (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN , membahas terkait dengan hak pekerja perempuan hamil berdasarkan hukum perburuhan dan membahas perlindungan hukum terhadap keadaan pekerja perempuan hamil di luar ketentuan Pasal 76 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
	KONTRIBUSI	Berguna bagi penulis untuk menambah wawasan dan pengetahuan di bidang hukum khususnya terkait perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan.
No.	PROFIL	JUDUL
2	ALANYATI SKRIPSI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG	PELAKSANAAN HAK CUTI HAID DAN CUTI HAMIL MENURUT HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO 13 TAHUN 2003 (Studi Pada PT. Indokom Samudra Persada)
ISU HUKUM		

<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana sistem pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil bagi pekerja karyawan wanita PT. Indokom Samudra Persada? 2. Bagaimana pandangan menurut hukum Islam dan Undang-undang Ketenagakerjaan tentang pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil di PT. Indokom Samudra Persada? 	
HASIL PENELITIAN	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan hak cuti haid dan hamil di PT. Indokom Samudra Persada sudah dilaksanakan tetapi dalam pelaksanaan cuti tersebut, perusahaan memberlakukan cuti haid yang seharusnya wajib diberikan pada hari pertama dan kedua pada saat merasakan sakit tetapi di dalam PT. Indokom Samudra Persada hanya diberikan satu hari saja dan tidak adanya upah yang diberikan kepada karyawan wanita yang sedang melakukan cuti haid tersebut. Serta pelaksanaan cuti hamil adanya perbandingan tunjangan yang diberikan bagi karyawan wanita di PT. Indokom Samudra Persada. Yaitu perbandingan tunjangan dimana tunjangan hanya diberikan kepada pejabat yang menempati kedudukan di PT. Indokom Samudra Persada serta tunjangan berdasarkan penilaian kerja, seharusnya perusahaan menyamaratakan atau tidak membedakan karna wanita hamil sama-sama mengandung 9 bulan dan merasakan sakit yang sama. 2. Hukum Islam tentang pelaksanaan cuti haid dan hamil di dalam aqadnya sudah sesuai dengan rukun dan syarat dan diperbolehkan karena Islam sendiri mengajarkan kaumnya untuk berbuat kasih sayang kepada sesamanya. namun di dalam pelaksanaannya terdapat kesenjangan dengan peraturan yang sudah di atur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, yang dimana implementasinya atau prakteknya tidak sesuai dengan undang-undang yang berlaku dimana sudah dijelaskan pengusaha wajib memberikan waktu cuti kepada pekerja dan seharusnya pengusaha tidak mengabaikan itu. 	
PERSAMAAN	<p>Sama-sama membahas pelaksanaan cuti haid menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.</p>
PERBEDAAN	<p>Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah terkait dengan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui. Dan dalam penelitian penulis membahas juga terkait kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid</p>

		<p>dan menyusui di PT Bantoel Malang. Sedangkan pada skripsi yang berjudul PELAKSANAAN HAK CUTI HAID DAN CUTI HAMIL MENURUT HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO 13 TAHUN 2003 (Studi Pada PT. Indokom Samudra Persada), membahas terkait dengan sistem pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil bagi pekerja karyawan wanita PT. Indokom Samudra Persada, dan pandangan menurut hukum Islam dan Undang-undang Ketenagakerjaan tentang pelaksanaan hak cuti haid dan cuti hamil di PT. Indokom Samudra Persada.</p>
	KONTRIBUSI	<p>Berguna bagi penulis untuk menambah wawasan dan pengetahuan di bidang hukum khususnya hukum ketenagakerjaan terkait permasalahan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui.</p>
No.	PROFIL	JUDUL
3	<p>SULISTYANINGSIH SKRIPSI UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA</p>	<p>PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH PEREMPUAN DI CV TRIAS ADHICITRA SUKOHARJO</p>
	ISU HUKUM	
	<p>1. Apakah pelaksanaan hak-hak buruh perempuan di CV Trias Adhicitra sudah sesuai dengan ketentuan dalam peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan?</p>	
	HASIL PENELITIAN	
	<p>1. Tidak adanya hak istirahat antara jam kerja pada hari Sabtu seperti yang dinyatakan pada Pasal 79 ayat (2) huruf (a) Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Disisi lain, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja. Upah minimum wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap</p>	

	<p>pekerjanya. Setiap tahun pemerintah menetapkan upah minimum regional (UMR/UMP) yang besarnya berbeda-beda antara daerah satu dengan lainnya. Dengan itu belum diikutsertakannya para buruh di CV Trias Adhicitra dalam program Jamsostek, padahal telah terpenuhi syarat-syarat yang sesuai ketentuan Perundang-undangan agar suatu perusahaan itu dapat mengikutsertakan buruh-buruhnya pada Jamsostek. Maka, hal ini merupakan suatu bentuk pelanggaran terhadap peraturan Perundang-undangan.</p>
PERSAMAAN	Sama-sama membahas perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan.
PERBEDAAN	Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah, bentuk pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui dan kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui. Sedangkan pada skripsi yang berjudul, judul PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH PEREMPUAN DI CV TRIAS ADHICITRA SUKOHARJO, membahas terkait dengan pelaksanaan hak-hak buruh perempuan di CV Trias Adhicitra menurut ketentuan dalam peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.
KONTRIBUSI	Berguna bagi penulis untuk menambah wawasan dan pengetahuan di bidang hukum ketenagakerjaan.

Sedangkan pada penelitian penulis adalah:

PROFIL	JUDUL
<p>SYAHRIL IZHA FERRI BULDAN FIRNANDA SKRIPSI UNIVERSITAS ISLAM MALANG</p>	<p>PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PEREMPUAN ATAS HAK CUTI HAID DAN MENYUSUI MENURUT UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN</p>

	(Studi Kasus di PT Bantoel Malang)
ISU HUKUM	
1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui di PT Bantoel Malang menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?	
2. Apa yang menjadi kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui di PT Bantoel Malang?	
NILAI KEBARUAN	
1. Faktor dari dasar penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan.	
2. Peraturan perundang-undangan sebagai hukum positif yang ada menjadi pedoman dalam penanganan perlindungan hukum terhadap perempuan atas hak cuti haid dan menyusui.	
3. Perkembangan tata cara pemberian perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di tempat kerja.	

F. Metode Penelitian

Istilah metodologi berasal dari kata metode yang berarti jalan, namun demikian menurut kebiasaan metode dirumuskan dengan kemungkinan-kemungkinan suatu tipe yang dipergunakan dalam penelitian dan penilaian.⁶ Metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan dengan cara mencari, mencatat, merumuskan, dan menganalisis sampai menyusun laporan.⁷

⁶ Soerjono Soekanto, (2012), *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, h. 5.

⁷ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, (2003), *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Bumi Askari, h. 1.

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

1. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan penulis adalah yang bersifat deskriptif, yaitu untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya. Maksudnya untuk mempertegas hipotesa-hipotesa, agar dapat membantu memperkuat teori-teori lama, atau dalam kerangka Menyusun teori-teori baru.⁸ Alasan menggunakan penelitian deskriptif untuk memberikan suatu gambaran, lukisan, dan memaparkan segala sesuatu yang nyata yang berhubungan dengan penerapan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris, adalah penelitian mengenai berlakunya atau pelaksanaan peraturan perundang-undangan di masyarakat dalam hal ini tentang perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di PT Bantoel Malang.

3. Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan bertempat di PT Bantoel Malang. Pengambilan lokasi di dipertimbangkan bahwa ketersediaan data dan sumber data yang memungkinkan untuk melakukan penelitian.

4. Populasi dan Teknik Sampling

⁸ *Ibid.*

Populasi adalah keseluruhan subyek hukum yang memiliki karakteristik tertentu dan ditetapkan untuk diteliti. Untuk penulisan pada penelitian ini penulis mengambil populasi penelitian yang ada kaitannya dengan masalah-masalah yang dibahas. Berdasarkan pengertian yang sudah penulis jelaskan maka dari itu yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 4042 tenaga kerja perempuan PT Bantoel Malang.

Dalam pengambilan teknik sampling penulis menggunakan *purposive sampling* yang mana di dalam penelitian ini penulis menentukan pengambilan sampel dengan menetapkan ciri-ciri khusus yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan dalam penelitian. Dengan hal demikian yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah manajemen PT Bantoel Malang dan 12 (dua belas) orang tenaga kerja perempuan.

5. Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yakni sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber primer atau sumber utama yang berupa fakta atau keterangan yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang bersangkutan, yakni dari PT Bantoel Malang

b. Data Sekunder

Merupakan sejumlah data yang diperoleh melalui Pustaka yang meliputi buku-buku, artikel, dan dokumen-dokumen, serta internet yang berkaitan dengan objek penelitian. Data sekunder dapat dibedakan menjadi:

1) Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- c) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- d) Undang-Undang No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.
- e) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu seluruh informasi yang tidak atau belum pernah diformalkan melalui proses positivisasi yang formal sebagai hukum. Bahan hukum sekunder yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang hasil-hasil penelitian, hasil karya tulisan ilmiah dari kalangan ahli hukum, dan sebagainya yang ada hubungannya dengan pokok permasalahan penelitian.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu data yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, ensiklopedia, dan sebagainya..

6. Teknik Pungumpulan Data

Untuk mengumpulkan data sebagaimana yang dimaksud demikian, maka penulis akan memperoleh data dengan cara sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan

Suatu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku kepustakaan untuk memperoleh data sekunder yang dilakukan dengan cara mengintarisasi dan mempelajari serta mengutip dari buku-buku dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini atau berbagai bahan hukum yang sesuai dengan kajian tersebut diatas.

b. Studi Lapangan

Merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang diteliti guna mendapatkan data primer, yang diperoleh dengan membaca, mempelajari, dan menganalisa berbagai sumber data yang berkaitan dengan objek yang diteliti. Dengan itu studi lapangan dilakukan dengan wawancara:

1) Wawancara

Merupakan suatu metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab yang bersifat komunikasi dua arah, yang dilakukan secara sistematis didasarkan pada tujuan penelitian. Pada penelitian ini wawancara dilakukan dengan manajemen PT Bantoel Malang dan tenaga kerja perempuan.

7. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul maka data yang telah ada di kumpulkan dan dianalisis secara kualitatif. Analisis kualitatif adalah penelitian bersifat deskriptif dengan cenderung menggunakan analisis, yaitu suatu pembahasan yang dilakukan dengan cara memadukan antara penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan serta menafsirkan dan mendiskusikan data primer yang telah diperoleh dan diolah sebagai satu yang utuh. Dengan itu, analisis kualitatif ini merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis.⁹

Penelitian kepustakaan yang dilakukan adalah membandingkan peraturan-peraturan, ketentuan, yurisprudensi dan buku referensi, serta data yang diperoleh mengenai proses perlindungan hukum tenaga kerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui. Kemudian dianalisis secara kualitatif yang akan memberikan gambaran menyeluruh tentang aspek hukum yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Penelitian lapangan dilakukan guna mendapatkan data primer yang dilakukan dengan cara wawancara dengan manajemen PT Bantoel Malang dan tenaga kerja perempuan. dan data yang diperoleh sehingga mendapat gambaran lengkap mengenai obyek permasalahan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang arah dan tujuan penulisan skripsi ini, maka secara garis besar dapat digambarkan sistematika penulisan skripsi ini sebagai berikut:

⁹ Lexy J Moleng, (2007), *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Tarsito, h. 32.

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bagian Bab Pendahuluan ini berisikan gambaran singkat mengenai isi penelitian yang terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, Orisinalitas Penelitian, dan Sistematika Penulisan, yang memberikan pemahaman secara umum terhadap isi dari penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab Tinjauan Pustaka ini berisi mengenai, Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan (pengertian ketenagakerjaan, pengertian pekerja, hak pekerja, kewajiban pekerja), Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja (pengertian hubungan kerja, perjanjian kerja), Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum (pengertian perlindungan hukum, perlindungan hukum pekerja perempuan), Tinjauan Umum Tentang Pengusaha (pengertian pengusaha, hak pengusaha, kewajiban pengusaha).

BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dalam Bab ini adalah membahas atau menguraikan hal-hal yang telah tertulis pada rumusan masalah diantaranya adalah, pertama menguraikan tentang bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui di PT Bantoel Malang menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan yang kedua apa yang menjadi kendala dalam memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak cuti haid dan menyusui di PT Bantoel Malang.

BAB IV: PENUTUP

Dalam Bab ini akan dipaparkan mengenai kesimpulan dan saran-saran terkait dengan permasalahan yang diteliti.



BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan atas hak Cuti Haid dan Menyusui di PT Bantoel Malang, masih belum sepenuhnya terlaksana sesuai ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Karena hanya wajib satu hari bagi pekerja perempuan untuk melaksanakan Cuti Haid dan ketentuan tersebut bisa di perpanjang dengan persyaratan seperti ketentuan ijin di hari pertama, akan tetapi perusahaan tidak akan gampang memberikan ijin di hari kedua. Sedangkan untuk pelaksanaan menyusui yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja perempuan sudah sesuai sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Akan tetapi dalam memberikan kesempatan pekerja perempuan untuk menyusui anaknya, PT Bantoel belum sepenuhnya memberikan tempat yang nyaman dan layak bagi pekerja perempuan.
2. Adapun kendala dalam penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas hak Cuti Haid dan Menyusui di PT Bantoel Malang, yaitu sebagian besar dari pekerja khususnya perempuan tidak memahami betul makna dari cuti haid yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undang, kurangnya sosialisasi hukum dari perusahaan untuk para pekerja. Serta kurangnya pengawasan dari pemerintah terkait pemenuhan hak-hak bagi para pekerja perempuan atas Hak Cuti Haid dan Menyusui.

B. Saran

1. Untuk pemenuhan hak-hak pekerja khususnya pada PT Bentoel Malang, yang dimana tenaga kerjanya didominasi oleh pekerja perempuan, sudah seleyaknya jika pihak PT Bentoel Malang, lebih-lebih lagi untuk memberikan perhatian khusus kepada pekerja perempuan, agar terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Serta kegiatan pelatihan kerja yang dilakukan oleh PT Bentoel Malang seharusnya dilakukan dengan lebih maksimal lagi dan juga diberikan pemahaman-pemahaman hukum ketenagakerjaan agar dipahami secara menyeluruh oleh para pekerja.
2. Perusahaan PT Bentoel Malang sebagai penanggung jawab yang membutuhkan tenaga kerja dalam melaksanakan urusan perusahaannya, seleyaknya memberikan perlindungan yang maksimal terhadap semua tenaga kerjanya, baik itu laki-laki maupun perempuan. Perlindungan hukum yang harus diberikan perusahaan sendiri tidak hanya datang dari peraturan perundang-undang, melainkan harus ada rasa kemanusiaan, agar terciptanya perlindungan dalam hak asasi untuk para tenaga kerja
3. Lebih khususnya kepada pemerintah, harus memperhatikan hak-hak pekerja perempuan, karena masih sering terjadi tindakan diskriminasi dan pelecehan yang dialami oleh para pekerja perempuan. Mungkin pihak pemerintah dapat memberikan peraturan baru yang lebih khusus bagi pekerja perempuan, agar hak-haknya dapat terlindungi. Karena peraturan terbaru yang dibuat oleh pemerintah lewat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, sama sekali tidak mengubah isi substansi hukum yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan, khususnya perlindungan hukum untuk pekerja perempuan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Abadi.
- Abdul Rachmad Budiono, 2008, *Hukum Pekerja Anka*, Malang: Universitas Negeri Malang Press.
- Adrian Sutedi 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, 2003, *Metedologi Penelitian*, Jakarta: PT Bumi Askari.
- Darza Z. A, 2000, *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Delima Baru.
- Darwan Prist, 1994, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Djumadi, 2006, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Djumaidji F.X, 2008, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Editus Adisu dan Lebertus Jehani, 2007, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang: VisimMedia.
- Hartono Widodo dan Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Hadjon Philipus M, dkk, 2019, *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ikhwan Fahrojih, 2016, *Hukum PerPekerjaan, Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Malang: Setara Pres.
- Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Lexy J Moleng, 2007, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Tarsito.
- Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana.
- Subekti R., 1995, *Aneka Perjanjian*, Jakarta: Rajawali Pers.

- Saiful Anwar, 2007, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat*, Medan: Fakultas Hukum USU.
- Sama'mur, 2009, *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Gunung Agung.
- Sugeng Budiono, 2003, *Bunga Rampai Hipeker adn Kesehatan Kerja*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sendjun H. Manulang, 1998, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum, Cetakan ke-8*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Sulistyowati Irianto, 2006, *Perempuan dan Hukum, Menuju Hukum Yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Soerjono Soekanto, 2012, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Umar Said Sugiarto, 2017, *Pengantar Hukum Indonesia*, Cetakan ke-5, Jakarta: Sinar Grafika.
- Wiwiho Soedjono, 2000, *Hukum Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bina Aksara.
- Yulies Tiene Masrina, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Zaeni Asydie, 2008, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Zaini Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Jurnal

- Bill Clinton, Oktober 2016, Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci, *Jom Fakultas Hukum* Vol. III No. 2.
- Falentino Tampongangoy, January-Maret, 2013, Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia, *Lex Privatum*, Vol. 1, No. 1.
- Mulyani Djakaria, September, 2018, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi, *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol 3, No. 1.
- Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, April, 2017, Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Vol. 1, No. 4.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.

