

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sebuah perusahaan pada saat menjalankan produksinya tentu membutuhkan tenaga kerja. Tenaga kerja dalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 di sebutkan dalam Pasal 1 ayat (2) bahwa tenaga kerja merupakan seseorang yang mampu melaksanakan pekerjaan untuk dapat menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat<sup>1</sup>. Maka pada bunyi Pasal tersebut yang di maksud tenaga kerja bukan hanya tenaga kerja laki-laki namun juga tenaga kerja perempuan, dalam mempekerjakan suatu tenaga kerja maka terikat sebuah hubungan kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (15) berbunyi hubungan yang terikat diantara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mendasar pada perjanjian kerja mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah<sup>2</sup>.

Selain itu setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan sama untuk mendapatkan pekerjaan serta kehidupan yang layak tanpa ada perbedaan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan<sup>3</sup>. Hal tersebut dapat di lihat pada Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD RI 1945) Pasal 28 H ayat (2) berbunyi setiap orang berhak untuk memperoleh kemudahan dan perlakuan secara

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (2)

<sup>2</sup> ibid Pasal 1 ayat (15)

<sup>3</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*,( Jakarta : Ghalia Indonesia, 2003) Hlm 16

tersendiri untuk mendapatkan kesempatan dan manfaat yang sama, agar mencapai kesamaan dan keadilan<sup>4</sup>.

Pada UU Ketenagakerjaan telah memberikan aturan terkait perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan yang tercantum didalam Pasal 81 Ayat (1) dan (2)<sup>5</sup> yang berbunyi :

- (1) Pekerja/buruh perempuan dalam masa haid merasakan sakit kemudian memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua haid.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana di maksud dalam ayat (1) di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan Pasal 82 ayat (1) dan (2)<sup>6</sup> UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- (1) Pekerja/buruh perempuan memiliki hak mendapatkan waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan sebagaimana hitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan mengalami keguguran kandungan memiliki hak mendapatkan waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan dengan menyertakan surat keterangan yang didapat dari dokter kandungan atau bidan.

Pada pengupahan terhadap pekerja perempuan yang melaksanakan cuti melahirkan UU Ketenagakerjaan Pasal 185 bahwa pekerja perempuan yang sedang melaksanakan cuti melahirkan juga memiliki hak-hak lain yang terkait pada pemberian upah yang seharusnya di peroleh dalam masa cuti melahirkan yang di laksanakan. Dalam hal ini jika perusahaan tidak memberi waktu cuti hamil dan melahirkan serta tidak memberi upah selama melaksanakan cuti hamil dan melahirkan, maka perusahaan dapat di kenakan sanksi berupa pidana penjara dengan perhitungan waktu singkat 1 tahun dan waktu lama selama 4 tahun atau

---

<sup>4</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 28 H ayat (2)

<sup>5</sup> Op.cit Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1) dan (2)

<sup>6</sup> Op.cit Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Pasal 82 ayat (2)

denda dengan jumlah terendah Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan jumlah tertinggi Rp 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah). Kemudian didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 11 bahwa setiap pekerja/buruh memiliki hak mendapatkan upah dengan jumlah sama terhadap pekerjaan yang memiliki nilai sama<sup>7</sup>. Pada pasal 32 PP No.78 Tahun 2015 tentang pengupahan terkait upah kerja lembur berbunyi “ upah kerja lembur wajib di berikan pengusaha kepada pekerja yang telah dipekerjakannya dan waktu kerjanya lebih dari waktu kerja hari atau waktu istirahat mingguan atau pada hari libur resmi sebagai bentuk kompensasi kepada pekerja/buruh<sup>8</sup>.

Selanjutnya pada aturan normatif yang telah di sebutkan di atas ada tapi tidak sesuai dengan realita yang ada pada salah satu perusahaan di kota Jombang PT.Y yang beralamat di jalan Gatot Subroto 35 A Jombang Jawa Timur Indonesia bergerak dalam bidang tas serta sepatu dengan skala internasional. Dalam menyelesaikan hasil produksinya PT. Y Jombang selain membutuhkan tenaga kerja laki-laki juga membutuhkan tenaga kerja perempuan, karena perkembangan dan penuhi kebutuhan hidup seperti saat ini sudah saatnya laki-laki dan perempuan di berikan kesempatan sama untuk dapat berkerja, meskipun secara sifat dan kodrat sebagai wanita, maka bagi pengusaha yang mempekerjakan perempuan perlu di perhatikan juga hak-hak yang seharusnya di peroleh oleh pekerja perempuan<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang

<sup>8</sup> Op.cit pasal 32

<sup>9</sup> Harianto, Aries, 2016, *Hukum Ketenaga kerjaan “ makna kesesuaian dalam perjanjian kerja ”*, Yogyakarta . Laksbang pressindo, Hal 67

Selain itu sifat pekerjaan yaitu kejar target maka apabila ada karyawan yang melakukakan cuti hamil maka target yang seharusnya di kerjakan karyawan yang cuti hamil tersebut di serahkan pada karyawan lain untuk memperoleh target yang sesuai perusahaan tergetkan. Sehingga karyawan lain tersebut bertambah juga target perolehannya dari tambahan target yang seharusnya di peroleh karyawan yang cuti melahirkan. Namun dari tambahan target tersebut karyawan yang mendapat tambahan pekerjaan tidak memperoleh upah tambahan sebagaimana bertambahnya target yang di perolehnya mereka hanya memperoleh gaji sesuai dengan gaji yang mereka peroleh dalam perjanjian.

Sehingga dalam penelitian yang ingin diketahui adalah apakah pelaksanaan pemberian upah pekerja perempuan PT.Y Jombang sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang Undangan. Berdasarkan latar belakang yang sudah di jelaskan diatas, maka disusunlah penelitian guna menyusun skripsi dengan judul: “Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Di PT. Y Jombang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Memperhatikan uraian latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah ini adalah:

- a. Bagaimana pelaksanaan perlindungan upah pekerja perempuan yang melaksanakan waktu cuti hamil dan melahirkan di PT. Y Jombang?
- b. Upaya hukum apa yang dilakukan oleh pekerja perempuan yang tidak mendapatkan upah sesuai ketentuan ketenaga kerjaan di PT. Y Jombang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mendapatkan kejelasan pelaksanaan hukum atas hak-hak pekerja perempuan yang cuti hamil dan melahirkan di PT. Y Jombang
- b. Untuk memperoleh kejelasan mengenai upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja yang tidak mendapatkan upah sesuai ketentuan ketenagakerjaan di PT. Y Jombang.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberikan pemikiran baru terhadap pengembangan ilmu hukum terutama hukum ketenagakerjaan pada khususnya mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan guna mewujudkan terlaksana perlindungan hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh pekerja perempuan untuk keadilan dan kesejahteraan masyarakat.
- b. Menambah pemahaman mengenai perlindungan pekerja perempuan karena perempuan rawan mendapat diskriminasi dalam lingkungan kerja.

##### **2. Kegunaan Praktis**

- a. Penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberikan informasi dan pengaruh positif terhadap PT. Y Jombang yang didominasi pekerja perempuan.

- b. Menemukan dan memberikan pemikiran PT. Y Jombang untuk memperhatikan hak-hak yang seharusnya di peroleh oleh pekerja perempuan.

### 1.5 Keaslian Penelitian

Dalam rangka melakukan penelitian ini telah ditelusuri berbagai hasil penelitian sebelumnya, agar penelitian yang dilakukan menunjukkan keorisinalitasan. Penelusuran hasil penelitian lebih mengarah pada penelitian yang hampir sama dengan penelitian yang akan lakukan. Selain itu juga untuk mengetahui perbedaan prinsip pada hasil penelitian yang telah dilakukan penelitian sebelumnya. Adapun hasil penelusuran yang di lakukan di beberapa kepustakaan yang dilakukan antar lain merupakan:

**Tabel.1.1 Keaslian**

| No | Nama                                                             | Judul                                                                       | Pembahasan                                                                                                                                                                                                                     |
|----|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Sulistyaningsih<br>(Universitas<br>Sebelas Maret)<br>tahun 2009. | Perlindungan hukum terhadap buruh perempuan di CV Trias Adhicitra Sukoharjo | Pencegahan pekerja wanita dari bentuk PHK yang disebabkan dari pernikahan, kehamilan, kebutuhan dari penitipan anak juga instrument sebagai bentuk jaminan memperoleh persamaan hak tanpa ada perbedaan gender di pasar kerja. |
| 2  | Churin Tsuroyya<br>(Universitas<br>Sebelas Maret)<br>tahun 2018. | Pemenuhan hak pekerja perempuan di PT Djarum Tayu Pati”.                    | Pada promosi jabatan, dalam hal pengupahan, tidak memperoleh tunjangan keluarga dan jaminan sosial yang diberikan kepada suami dan anak, diskriminasi usia, gangguan seksual.                                                  |

|    |                                                         |                                                                             |                                                                                                                                                                                                   |
|----|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. | Asriyanti Nuralifah (universitas Trunojoyo) tahun 2019. | Pelaksanaan pembayaran upah kerja lembur di PT Labblogen Arthamega Surabaya | Pada penelitian ini lebih menitik beratkan terhadap pekerja yang bekerja lebih dari waktu kerja yang telah di tetapkan oleh Undang-Undang dan belum ada kejelasan tentang pembayaran upah lembur. |
|----|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Dari pemaparan diatas, maka hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang lainya sebagai berikut:

1. Sulistyaningsih (Universitas Sebelas Maret) dengan judul “perlindungan hukum terhadap buruh perempuan di CV Trias Adhicitra Sukoharjo” pada tahun 2009, pada penelitian ini lebih menitik beratkan untuk Pencegahan pekerja wanita dari bentuk PHK yang disebabkan dari pernikahan, kehamilan, kebutuhan dari penitipan anak juga instrument sebagai bentuk jaminan memperoleh persamaan hak tanpa ada perbedaan gender di pasar kerja. Hasil penelitian ini apabila dikaitkan dengan penelitian yang akan dilakukan, maka terlihat perbedaan pada fokus pembahasannya. Fokus pembahasan dan penelitian yang dilakukan adalah berfokus pada perlindungan hukum atas hak pekerja perempuan ketika melaksanakan cuti melahirkan dan hak untuk memperoleh gaji selama masa cuti melahirkan<sup>10</sup>.
2. Churin Tsuroyya (Universitas Sebelas Maret) dengan judul “pemenuhan hak pekerja perempuan di PT Djarum Tayu Pati”. Pada tahun 2018, pada

---

<sup>10</sup> Tsuroya, Churin. 2018. PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN DI PT DJARUM TAYU PATI. Skripsi Universitas Sebelas Maret: Fakultas Hukum <https://eprints.uns.ac.id>EEO...PDF> PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN DI PT. DJARUM TAYU. Pada tanggal 17 september 2019.

penelitian ini lebih menitik beratkan dalam hal kenaikan pangkat. Hal tersebut disebabkan penempatan pekerja perempuan pada posisi lebih rendah dari laki laki yang tidak ada persyaratan terkait pendidikan dan keterampilan yang tinggi. Penempatan pekerja perempuan hanya pada pekerjaan yang butuh ketekunan, keterampilan, dan hanya mengerjakan satu jenis pekerjaan pada tiap harinya selama bertahun tahun. Upah yang diberikan untuk pekerja perempuan terhitung rendah dibandingkan pekerja laki-laki karena pekerja perempuan dianggap berstatus sendiri. Terkadang pekerja wanita tidak memperoleh tunjangan keluarga dan jaminan sosial kepada suami serta anak. Selain itu juga masih ditemukan diskriminasi usia yang ditemukan pada buruh perempuan usia 40 tahun yang tidak lagi produktif. Sehingga perusahaan mencari tenaga kerja perempuan dengan usia masih muda dan biasanya baru lulus sekolah sekolah menengah atas. masalah gangguan seksual sering kali dihadapi pekerja perempuan ditempat bekerjanya. Gangguan ini berbentuk kata atau ucapan verbal, maupun perbuatan secara langsung yang mempunyai keterkaitan seksual. Fokus pembahasan dan penelitian yang dilakukan adalah perlindungan hukum atas hak pekerja perempuan ketika melaksanakan waktu istirahat saat melahirkan dan hak untuk memperoleh gaji selama masa cuti melahirkan<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Sulistyaningsih. 2009. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH PEREMPUAN DI CV TRIAS ADHICITRA SUKOHARJO. Skripsi Universitas Sebelas Maret: Fakultas Hukum. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/10025/Mjl5NTc%3D/Perlindungan-hukum-terhadap-buruh-perempuan-di-CV-Trias-Adicitra-sukoharjo-abstrak.pdf>. pada tanggal 18 september 2019

3. Asriyanti Nuralifah (universitas Trunojoyo Maret) tahun 2019 “ dengan judul “Pelaksanaan Pembayaran Upah Kerja Lembur di PT Labblogen Arthamega Surabaya” Pada penelitian ini lebih menitik beratkan terhadap pekerja yang bekerja lebih dari waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Undang Undang dan belum ada kejelasan tentang pembayaran upah lembur. Sedangkan pada penelitian yang akan diteliti yang membedakan pada penambahan target yang akan dikerjakan pekerja setelah ada pekerja perempuan yang melaksanakan izin cuti melahirkan, dari penambahan target tersebut tidak ada tambahan gaji yang seharusnya diperoleh<sup>12</sup>.

## 1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian memiliki pengertian sebagai cara dengan menggunakan pemikiran untuk mendapatkan hasil melalui catatan, perumusan, dan analisis sampai proses pembuatan laporan.<sup>13</sup>

### 1.6.1 Jenis penelitian

Penelitian yang dipergunakan dengan jenis yaitu penelitian empiris, penelitian empiris yaitu metode penelitian berdasarkan kejadian sebenarnya terjadi, empiris dalam pengambilan datanya dari perilaku manusia baik verbal yang diperoleh dari wawancara maupun pengamatan

---

<sup>12</sup> Asriyanti Nuralifah, 2019, “Pelaksanaan Pembayaran Upah Kerja Lembur di PT Labblogen Arthamega Surabaya”  
<https://library.trunojoyo.ac.id/elib/detil.php?id=17367&q=upah%20pekerja>, diakses tanggal 23 desember 2019

<sup>13</sup>Cholid Narbuko dan Abu Achamadi, 2003. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : PT Bumi Aksara. Hal 1

langsung<sup>14</sup>. Pada PT. Y Jombang penelitian ini dilakukan terhadap kejadian yang sebenarnya terjadi di pada perusahaan dengan tujuam untuk mengetahui fakta dan memperoleh data yang dibutuhkan. Kemudian setelah data terkumpul selanjutnya proses pengenalan masalah yang akhirnya menuju proses penyelesaian masalah<sup>15</sup>.

### **1.6.2 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dipergunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu pendekatan fact approach atau pendekatan fakta, pendekatan fakta merupakan penelitian dengan memunculkan suatu keadaan yang benar-benar terjadi agar diketahui hubungan antara fakta hukumnya<sup>16</sup>. Perolehan data menggunakan pendekatan fakta melalui data yang di kumpulkan maupun analisis yang terjadi dilapangan. Dalam penelitian ini di angkat mengenai fakta-fakta terkait perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan di PT. Y Jombang

### **1.6.3 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di kabupaten Jombang di PT. Y yang bergerak dalam bidang pembuatan tas dan sepatu berlokasi di Jl. Gatot Subroto 35A Jombang Jawa Timur Indonesia dengan alasan bahwa PT. Y dalam menjalankan produksi banyak mempekerjakan pekerja perempuan yang memiliki hak-hak khusus yang perlu diperhatikan.

### **1.6.4 Sumber Data Penelitian**

---

<sup>14</sup>Bambang Sunggono, 2007, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Raja Grafindo. Hal 32

<sup>15</sup>Waluyo, Bambang, 2002, *Penelitian hukum dalam praktek*, Jakarta : Sinar Grafika Hal : 66

<sup>16</sup>Roni Hanitojo soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimentri*, Jakarta Ghalia Indonesia, 1994. Hal 134

Adapun data di gunakan pada penelitian ini meliputi:

### **1. Data primer**

Data primer merupakan data hasil secara langsung narasumber yang menjadi sumber pertama yang memiliki hubungan secara langsung dengan masalah yang dibahas<sup>17</sup>. Sumber data diperoleh dari masyarakat/sumbernya dengan cara observasi/pengamatan dan melakukan wawancara untuk memperoleh informasi yang di butuhkan di masyarakat berkaitan dengan permasalahan yang teliti.

### **2. Data sekunder**

Data skunder adalah data diperoleh dari buku-buku sebagai data pelengkap dari data primer. data skunder penelitian ini dari data yang diperoleh melalui kajian pustaka berupa buku ilmiah, hasil penelitian dan sebagainya<sup>18</sup>. Data skunder didalamnya juga terdapat arsip, buku, hasil penelitian yang berbentuk laporan dan seterusnya<sup>19</sup>. Adapun buku yang dijadikan sebagai sumber dari data skunder adalah buku yang memuat ketenagakerjaan.

#### **1.6.5 Teknik Pengumpulan Data Penelitian**

Teknik dipergunakan di penelitian ini menggunakan teknik penelitian lapangan yaitu teknik yang di lakukan pengamatan langsung

---

<sup>17</sup>Amirudin. 2006. *Pengantar Metode penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo, persada. Hal 30

<sup>18</sup>Marzuki. 1983. *Metodologi Riset*. Yogyakarta : Hamindita Offiset, Hal 56.

<sup>19</sup>Soejono Soekanto. 1986. *pengantar Motode Penelitian*. Jakarta : Universitas Indonesia. Hal.12

pada lokasi penelitian, yang dalam penelitian ini menggunakan yuridis empiris. Dengan cara mengumpulkan datanya melalui :

a. Wawancara langsung kepada:

1. HRD PT. Y
2. Kepala bagian produksi
3. Admin gaji PT. Y.
4. Pekerja perempuan yang melaksanakan cuti melahirkan
5. Pekerja perempuan yang menggantikan pekerjaan dari pekerja perempuan yang melaksanakan cuti melahirkan.
6. Perolehan data terkait pelaporan pekerja di PT. Y didapatkan Jombang pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jombang.

b. Studi Pustaka

Setudi pustaka menggunakan Teknik dokumentasi, yang memiliki pengertian teknik pengumpulan data bersifat data tertulis atau gambar. data tertulis atau gambar ini dapat berupa dokumen resmi, buku, majalah, dokumen pribadi, dan foto yang berkaitan terdapa permasalahan penelitian<sup>20</sup>. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan pemahaman konsep, teori dan ketentuan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan yang melaksanakan cuti melahirkan.

---

<sup>20</sup> Sudarto. *Metodologi penelitian filsafat*. Jakarta: Raja Grafindo persada. 2002. hal 71.

### 1.6.6 Analisis Data

Analisis yang digunakan pada penelitian menggunakan analisis deskriptif, memiliki pengertian analisis yang pada awalnya dengan mengelompokkan dari informasi sama berdasarkan sub aspek kemudian dilakukan penjelasan untuk memberi arti pada setiap bagian aspek dan hubungan satu dengan yang lainnya<sup>21</sup>.

Analisis yang digunakan untuk mencari data memiliki tujuan untuk mengorganisasikan data-data yang sudah didapatkan di lapangan. Kemudian data dari lapangan akan di kumpulkan, maka selanjutnya pada penelitian ini di lakukan pengelolaan data dan menganalisis data dengan menggunakan analisis secara deskriptif. Analisis deskriptif ialah menggambarkan data yang terkumpul, sehingga dapat diperoleh gambaran mendasar dan menyeluruh terhadap keadaan sebenarnya<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> Bahder Johan Nasutiaon. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung, CV Mandar Maju. 2016. hal 174

<sup>22</sup> Lexy J. Monolog. *Motode Penelitian Kualitatif*. Bandung, Remaja Rosdakarya. 2002. Hlm. 104