

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA PEREMPUAN  
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN  
2020 TENTANG CIPTA KERJA  
(Studi Penelitian di PT. Yamaha Alfa Scorpii Lambaro Aceh Besar)**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh :**

**JULITA AINI**  
NIM. 160106091

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Prodi Ilmu Hukum

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM-BANDA ACEH  
2022M/1443 H**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Julita Aini  
NIM : 160106091  
Prodi : Ilmu Hukum  
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain;
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya;
4. Tidak melakukan manipulasi dan penipuan data;
5. Mengerjakan sendiri dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata ditemukan bukti bahwa saya melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 29 Desember 2021  
Yang menyatakan,



Julita Aini  
NIM. 160106091

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA PEREMPUAN  
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG  
NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA  
(Studi Penelitian di PT. Yamaha Alfa Scorpii Lambaro Aceh Besar)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Syariah dan Hukum  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S1)  
dalam Ilmu Hukum

Oleh :

**JULITA AINI**  
NIM.160106091

Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum  
Prodi Ilmu Hukum

Disetujui untuk Dimunaqasyahkan oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Abdul Jalil Salam, S.Ag., M.Ag**  
NIP. 197011091997021001

**Yenny Sri Wahyuni, M.H**  
NIP. 198101222014032001

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA PEREMPUAN  
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN  
2020 TENTANG CIPTA KERJA  
(Studi Penelitian di PT. Yamaha Alfa Scorpii Lambaro Aceh Besar)**

**SKRIPSI**

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima  
Sebagai Salah Satu Beban Studi  
Program Sarjana (S-1)  
dalam Ilmu Hukum

Pada Hari/Tanggal : 06 Januari, 2022 M  
1443 H

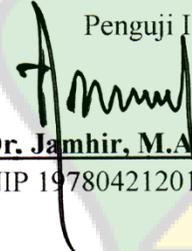
Di Darussalam, Banda Aceh  
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi :

Ketua,

  
Dr. Abdul Jalil Salam, M.Ag

NIP. 19701109199721001

Penguji I,

  
Dr. Jamhir, M.Ag

NIP. 197804212014111001

Sekretaris,

  
Yenny Sri Wahyuni, M.H

NIP. 198101222014032001

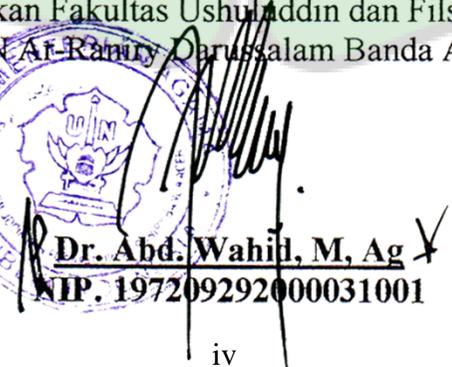
Penguji II

  
Muhammad Husnul, M.H.I

NIP. 199006122020121013

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Filsafat  
UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh

  
Dr. Abd. Wahid, M. Ag

NIP. 197209292000031001

## ABSTRAK

Nama : Julita Aini  
NIM : 160106091  
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/Ilmu Hukum  
Judul : Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Penelitian di Pt. Yamaha Alfa Scorpium Lambaro Aceh Besar)  
Tanggal Sidang : 06 Januari 2022  
Tebal Skripsi : 85 halaman  
Pembimbing I : Dr. Abdul Jalil Salam, S. Ag. M.Ag  
Pembimbing II : Yenni Sri Wahyuni, MH  
Kata Kunci : *Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Perempuan, Pt. Yamaha Alfa Scorpium*

Aturan tentang perlindungan hukum pekerja perempuan diatur secara kompleks dalam beberapa pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan, mengenai hak cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, hak untuk menyusui serta fasilitas bagi pekerja perempuan dalam waktu lembur. Dalam regulasi terbaru, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 hak-hak esensial bagi perempuan tersebut tidak dicantumkan sehingga menimbulkan polemik pro dan kontra di kalangan masyarakat yang menimbulkan kekhawatiran tidak terpenuhinya perlindungan esensial tenaga kerja perempuan, penulis ingin meninjau secara praktis di PT Yamaha Alfa Scorpium, Lambaro Aceh Besar. Penulisan ini bertujuan untuk konsep perlindungan tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dan untuk menjelaskan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di PT. Yamaha Alfa Scorpium, Lambaro Aceh Besar menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja dengan membandingkan dua undang-undang ini secara berdasarkan praktik di lapangan dengan menggunakan metode yuridis empiris, menelaah fakta-fakta hukum di lapangan. Hasil penelitian yang diperoleh adalah perlindungan tenaga kerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah mencakup hal-hal pokok berkenaan dengan hak-hak yang wajib diberikan kepada perempuan terutama bidang reproduksi. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sejauh ini belum merugikan hak-hak perempuan secara spesifik, Undang-Undang Cipta Kerja hanya mengubah beberapa pasal pokok dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan tidak menyangkut dengan perlindungan perempuan. Regulasi perlindungan pekerja perempuan masih kembali pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. PT Yamaha Alfa Scorpium berdasarkan analisis penulis sudah menerapkan aturan perusahaan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No 11

Tahun 2020. PT Yamaha Alfa Scorpii sudah menerapkan perlindungan tenaga kerja perempuan sesuai dengan hak-hak yang diamanahkan oleh undang-undang, yaitu mengenai cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, hak untuk menyusui anaknya dan perlindungan tempat kerja yang aman dan ramah bagi pekerja perempuan. disarankan agar undang-undang khusus ketenagakerjaan segera diperbarui sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat.



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan. Shalawat dan salam disampaikan kepada junjungan alam Nabi Muhammad saw, keluarga dan para sahabatnya sekalian yang telah membawa manusia dari alam kebodohan kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini merupakan penelitian yang berjudul **“Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Studi Penelitian di PT Yamaha Alfa Scorpii”**. Skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar Raniry Aceh.

Keberhasilan dalam penulisan ini berkat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Warul Walidin, Ak., MA, selaku Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh
2. Bapak Prof. Muhammad Siddiq, MH., Ph.D selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh
3. Ibu Dr. Khairani, M. Ag selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Bapak Badri S.Hi.,M.H., selaku sekretaris Prodi Ilmu Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh, serta untuk seluruh staf Prodi Ilmu Hukum.
4. Ibu Siti Mawar, S,Ag., M.H selaku Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Syariah dan Hukum yang telah membantu penulis hingga dapat menyelesaikan semua urusan perkuliahan

dalam waktu cepat dan tepat dan kepada semua Dosen Prodi Ilmu Hukum yang telah mengajari dan membekali penulis dengan ilmu sejak awal semester hingga akhir.

6. Terimakasih kepada Bapak Dr. Abdul Jalil Salam, M.Ag selaku pembimbing I beserta Ibu Yenny Sri Wahyuni, M.H selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, serta tidak terlupakan untuk penguji.
7. Terimakasih kepada keluarga tercinta, yakni ayahanda M.Ali dan ibunda Siti Hawa (Almh) yang selalu sabar memberi nasehat, dukungan moril dan materil serta do'a yang tidak dapat diungkapkan dengan kata-kata, semoga mereka selalu dalam lindungan Allah SWT.
8. Terimakasih kakak Syamsinar, Aisyah, Sri Minta, Khairunnisa. Abang Rodhi Hartono, Suhardi, Sulaiman, Dady dan adek tersayang Abdi Hasanuddin serta keluarga besar yang tiada henti memberi dorongan dan dukungan moral dan tulus mendo'akan penulis, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
9. Terimakasih kepada Ramadan Syahputra, Bahirah Safriadi, Monita Previa Alasa, Syahriandi, Ariadi Tirmiara, Yudi Erfansyah, Juriska Mauliza, Hafidz Akbar yang telah membantu penulis dalam memberikan nasehat dan telah mendengarkan keluh kesah selama penyelesaian skripsi ini serta kepada teman-teman angkatan Tahun 2016 Ilmu Hukum.
10. Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Dengan besar harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bagi para pihak yang telah membantu dalam penulisan penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak terdapat kendala, kekurangan dan juga jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu,

penulis berharap adanya kritik, saran serta usul yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang.

Banda Aceh, 29 Desember 2021  
Penulis,

Julita Aini



## TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri P dan K  
Nomor: 158 Tahun 1987- Nomor: 054b/1987

### 1. Konsonan

| No. | Arab | Latin              | Ket                        | No. | Arab | Latin | Ket                        |
|-----|------|--------------------|----------------------------|-----|------|-------|----------------------------|
| 1   | ا    | Tidak dilambangkan |                            | 16  | ط    | ṭ     | t dengan titik di bawahnya |
| 2   | ب    | b                  |                            | 17  | ظ    | ẓ     | z dengan titik di bawahnya |
| 3   | ت    | t                  |                            | 18  | ع    | ‘     |                            |
| 4   | ث    | ṣ                  | s dengan titik di atasnya  | 19  | غ    | gh    |                            |
| 5   | ج    | j                  |                            | 20  | ف    | f     |                            |
| 6   | ح    | ḥ                  | h dengan titik di bawahnya | 21  | ق    | q     |                            |
| 7   | خ    | kh                 |                            | 22  | ك    | k     |                            |
| 8   | د    | d                  |                            | 23  | ل    | l     |                            |
| 9   | ذ    | ẓ                  | z dengan titik di atasnya  | 24  | م    | m     |                            |
| 10  | ر    | r                  |                            | 25  | ن    | n     |                            |
| 11  | ز    | z                  |                            | 26  | و    | w     |                            |
| 12  | س    | s                  |                            | 27  | ه    | h     |                            |
| 13  | ش    | sy                 |                            | 28  | ء    | ’     |                            |
| 14  | ص    | ṣ                  | s dengan titik di bawahnya | 29  | ي    | y     |                            |
| 15  | ض    | ḍ                  | d dengan titik di bawahnya |     |      |       |                            |

## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 Kantor PT Yamaha Alfa Scorpil cabang Lambaro Aceh Besar  
Gambar 2 Foto bersama informan  
Gambar 3 Foto bersama responden



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data seluruh karyawan PT Yamaha Alfa Scorpii cabang Lambaro

Tabel 2 Data seluruh tenaga kerja perempuan di PT Yamaha Alfa Scorpii



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat keterangan penetapan pembimbing skripsi
- Lampiran 2 Surat melakukan penelitian
- Lampiran 3 Foto Wawancara
- Lampiran 4 Protokol Wawancara
- Lampiran 5 Verbatim Wawancara



## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>LEMBARAN JUDUL .....</b>   | <b>i</b>    |
| <b>LEMBARAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>   | <b>ii</b>   |
| <b>LEMBARAN PENGESAHAN PENGUJI .....</b>  | <b>iii</b>  |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH .....</b>   | <b>iv</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>  | <b>v</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>   | <b>vi</b>   |
| <b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>  | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>  | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>   | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>  | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>   | <b>xiii</b> |
| <b>BAB SATU PENDAHULUAN</b>   |             |
| A. Latar Belakang Masalah .....   | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....  | 6           |
| C. Tujuan Penelitian .....  | 7           |
| D. Kajian Pustaka .....   | 7           |
| E. Penjelasan Istilah .....   | 9           |
| F. Metode Penelitian .....  | 10          |
| 1. Pendekatan Penelitian .....  | 10          |
| 2. Jenis Penelitian .....   | 11          |
| 3. Sumber Data .....  | 11          |
| 4. Teknik Pengumpulan Data .....  | 12          |
| 5. Lokasi Penelitian .....  | 12          |
| 6. Analisis Data .....  | 13          |
| G. Sistematika Pembahasan .....   | 13          |
| <b>BAB DUA TINJAUAN UMUM PERLINDUNGAN HUKUM<br/>BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN</b>                 |             |
| A. Pengertian dan Dasar Hukum tentang Tenaga<br>Kerja .....                                     | 15          |
| B. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja<br>Perempuan .....   | 22          |
| C. Ketentuan Perundang-Undangan yang mengatur<br>Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan .... | 27          |

**BAB TIGA IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM  
BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN  
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13  
TAHUN 2003 DAN UNDANG-UNDANG NOMOR  
11 TAHUN 2020 DI PT. ALFA SCORPII ACEH  
BESAR**

|  |    |
|--|----|
| A. Konsep Perlindungan Tenaga Kerja perempuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja.....   | 30 |
| B. Tinjauan Hukum Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Wanita di PT. Alfa Scorpil Aceh Besar.....   | 33 |
| C. Implementasi UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Terhadap Tenaga Kerja Wanita di PT Alfa Scorpil Aceh Besar..... | 41 |
| D. Analisis Implementasi Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita di Indonesia dan di PT Alfa Scorpil Aceh Besar .....  | 46 |

**BAB EMPAT PENUTUP**

|                    |    |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 50 |
| B. Saran .....     | 50 |

|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b> | <b>52</b> |
| <b>LAMPIRAN 1 .....</b>     | <b>55</b> |
| <b>LAMPIRAN 2 .....</b>     | <b>56</b> |
| <b>LAMPIRAN 3 .....</b>     | <b>57</b> |
| <b>LAMPIRAN 4 .....</b>     | <b>58</b> |
| <b>LAMPIRAN 5 .....</b>     | <b>63</b> |
| <b>LAMPIRAN 6 .....</b>     | <b>65</b> |

## **BAB SATU PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 telah membahas secara rinci dan sistematis mengenai pembangunan nasional yang pastinya tidak terlepas dari pembangunan manusia itu sendiri dimana Pancasila dan UUD telah menjamin perlindungan masyarakat Indonesia untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur. Salah satu syarat keberhasilan pembangunan nasional adalah Indonesia mampu mewujudkan warga negara sebagai manusia yang berkualitas. Peningkatan kualitas manusia akan tercapai dengan adanya jaminan hidup yang dapat diperoleh apabila manusia mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itulah diperoleh imbalan untuk membiayai diri sendiri dan keluarga.

Peranan hukum di dalam kehidupan adalah sebagai wadah perlindungan yang memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan bagi setiap orang. Hukum seyogyanya memberikan keadilan karena tujuan hukum diantaranya adalah terwujudnya keadilan.<sup>1</sup> Salah satu bentuk perlindungan terhadap pembangunan nasional adalah adanya regulasi yang mengatur tentang ketegakerjaan. Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok secara menyeluruh di semua sektor. Program-program pembangunan sektoral maupun regional harus mengusahakan terciptanya kesempatan kerja sebanyak-banyaknya dengan imbalan upah yang sepadan.

---

<sup>1</sup> CST. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1986) hlm 40.

Pekerja memiliki peran penting dalam pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi di Indonesia. Maka dari itu, pekerja perlu diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan. Menyadari pentingnya pekerja bagi pengusaha, pemerintah dan masyarakat maka perlu diupayakan keselamatan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja yang harmonis tanpa ada tekanan dari pihak yang kuat kepada yang lemah. Oleh karena itu, setiap pelaku usaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>2</sup>

Tenaga kerja wanita merupakan bagian dari tenaga kerja yang melakukan suatu pekerjaan, baik untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah baik itu dari pengusaha atau badan-badan hukum lainnya. Alasan perempuan terjun ke dalam dunia kerja antara lain karena kebutuhan yang semakin meningkat serta keinginan untuk mengkualifikasi diri dengan kemampuan yang dimiliki. Namun apapun alasannya seorang wanita bekerja itu adalah hal yang wajar dan diperbolehkan serta memberikan kontribusi yang tidak sedikit kepada banyak pihak secara langsung atau tidak langsung.

Pembinaan terhadap ketenagakerjaan perlu diarahkan untuk terciptanya keserasian antara pengusaha dan tenaga kerja yang dijiwai oleh Pancasila dan UUD 1945, dimana para pihak saling menghargai dan menghormati serta saling mengerti peranan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam keberlangsungan proses produksi serta partisipasi dalam pembangunan sumber daya manusia.<sup>3</sup> Oleh sebab itu pengaturan mengenai pengusaha dan pekerja perlu diperhatikan secara menyeluruh,

---

<sup>2</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), hlm 105

<sup>3</sup> Sedjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm viii

terutama perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bertujuan menjamin hak-hak dasar pekerja mengenai kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari dibentuknya undang-undang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja yang berimplikasi kepada kemajuan dunia usaha di Indonesia.

Di Indonesia, peraturan terkait ketenagakerjaan sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang ini ketenagakerjaan diartikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.<sup>4</sup>

Pada tahun 2020, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 telah diubah dengan regulasi baru mengenai cipta kerja, yaitu Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang ini diketahui telah mencabut dan mengubah beberapa regulasi sebelumnya. Salah satunya adalah mengubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Disahkannya UU Cipta Kerja menimbulkan polemik di kalangan masyarakat, UU ini ditakutkan akan merampingkan aturan-aturan yang sebelumnya menjadi payung hukum bagi tenaga kerja. UU Cipta kerja memuat pasal-pasal yang dianggap lebih menguntungkan pengusaha dan mencabut beberapa poin penting sebagai jaminan hak tenaga kerja terlebih tenaga kerja perempuan.

Seorang tenaga kerja bukan hanya mempunyai kewajiban mampu melakukan pekerjaan menghasilkan barang dan jasa yang kemudian diberikan upah. Ada banyak hak-hak yang seharusnya wajib diberikan kepada para pekerja. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah sebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan

---

<sup>4</sup> Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung, Pustaka Setia, 2013), hlm 46.

penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 telah diatur secara kompleks perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan. Tercantum dalam Pasal 76 terkait jam kerja perempuan disebutkan bahwa pekerja perempuan di bawah 18 tahun dilarang dipekerjakan antara jam 23.00 sampai dengan pukul 07.00, pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi keselamatan diri maupun kandungannya di atas jam 23.00 sampai dengan pukul 07.00, pengusaha yang mempekerjakan perempuan di atas jam 23.00 sampai dengan 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman yang bergizi serta menjaga kesusialaan dan keamanan di tempat kerja, pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja di jam 23.00 sampai dengan pukul 05.00.<sup>5</sup>

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ini juga mengatur terkait cuti hamil, melahirkan dan cuti sakit pada periode haid bagi pekerja perempuan serta izin menyusui untuk tenaga kerja wanita yang masih dalam masa menyusui anaknya sebagaimana tertuang dalam pasal 81, 82, 83 UU ketenagakerjaan dengan diberikan upah penuh. Perusahaan tidak boleh mengadakan diskriminasi upah antara pekerja laki-laki dan perempuan.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 telah diatur sedemikian rupa perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan. Namun dalam regulasi terbaru, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 hak-hak esensial bagi perempuan tidak dicantumkan sehingga menimbulkan polemik pro dan kontra di kalangan masyarakat yang menimbulkan

---

<sup>5</sup> Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

kekhawatiran pasal-pasal esensial bagi perempuan tersebut akan dihapuskan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya kritik kepada pemerintah yang dianggap telah merugikan hak-hak pekerja terutama pekerja perempuan. UU Nomor 11/2020 tentang Cipta Kerja turut mengubah beberapa ketentuan dalam UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan termasuk mengenai waktu kerja, kerja lembur, istirahat dan cuti tahunan.

Menteri Ketenagakerjaan (Menaker), Ida Fauziyah, memang pernah memberikan klarifikasi terkait adanya opini penghapus hak-hak perempuan dalam UU Cipta Kerja yang menegaskan bahwa waktu istirahat dan cuti tetap diatur sesuai UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun UU Cipta Kerja tetap memerintahkan untuk pengaturan lebih detailnya diatur dalam peraturan pemerintah (PP). Namun dalam penjelasannya, Menaker justru tidak menjelaskan terkait apakah perusahaan masih harus diwajibkan membayar upah penuh selama cuti haid dan melahirkan.<sup>6</sup>

Jadi berdasarkan pemaparan dari Menaker tersebut, regulasi yang mengatur tentang jaminan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan masih menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Berkaitan dengan permasalahan tersebut, di wilayah hukum Aceh Besar, terdapat satu perusahaan yang bergerak dibidang sarana transportasi sepeda motor, PT Yamaha Alfa Scorpii yang memperkerjakan tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Tenaga kerja perempuan lebih kurang ada 20 orang dengan latar belakang dan usia yang berbeda-beda. Sebagiannya juga sudah menikah dan mempunyai bayi yang secara otomatis masih menyusui anaknya. Setiap perusahaan tentu memiliki aturan tersendiri yang dicantumkan dalam perjanjian kerja dengan para

---

<sup>6</sup> <https://money.kompas.com/read/2020/10/09/080400726/klarifikasi-menaker-soal-cuti-haid-dan-melahirkan-di-uu-cipta-kerja?page=all>, diakses pada tanggal 23 Juli 2021, pukul 14.00.

karyawannya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Terkait disahkannya UU Cipta Kerja, penulis ingin mengkaji lebih dalam sejauh mana implikasi pelaksanaan UU ini terhadap nasib para pekerja di PT. Yamaha Alfa Scorpii Aceh Besar secara umum serta meninjau perkembangan perlindungan tenaga kerja sebelum UU Cipta Kerja disahkan dalam artian regulasi yang digunakan masih UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang itulah penulis tertarik untuk membuat penelitian secara sungguh-sungguh terhadap kajian yuridis sosiologis mengenai perlindungan hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap tenaga kerja wanita di PT. Yamaha Alfa Scorpii, di wilayah hukum Lambaro Kaphe, kecamatan Ingin Jaya, kabupaten Aceh Besar dengan judul *“Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Studi Penelitian di PT Yamaha Alfa Scorpii)”*

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat dirumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimanakah konsep perlindungan tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan mengapa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak memuat aspek perlindungan tenaga kerja perempuan?
2. Bagaimana Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di PT. Yamaha Alfa Scorpii, Lambaro Aceh Besar menurut Undang-

Undang Ketegakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan konsep perlindungan tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan alasan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak memuat aspek perlindungan tenaga kerja perempuan.
2. Untuk menjelaskan Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di PT. Yamaha Alfa Scorpii, Lambaro Aceh besar menurut Undang-Undang Ketegakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja.

### **D. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka digunakan sebagai bahan analisis untuk memahami lebih jauh mengenai implementasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap tenaga kerja perempuan, maka penulis melakukan beberapa telaah kepustakaan dan pencarian google ditemukan beberapa penelitian terkait, namun memiliki perbedaan dengan penelitian ini, diantaranya:

Imam Muchtarom, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta tahun 2010, skripsi yang berjudul "*Tinjauan Yuridis Perlindungan Tenaga Kerja Wanita ditinjau dari UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: PT. Aksara Solo Pos Surakarta)*", skripsi ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penuh pada regulasi yang akan digunakan sebagai objek kajian penelitian.

Fitri Anasari, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, skripsi yang berjudul "*Pelaksanaan*

*Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi kasus di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik, Kota Magelang)*". Skripsi ini hampir sama objek kajiannya dengan skripsi sebelumnya yang lebih menekankan tentang pelaksanaan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Muh Herisman Buscar S, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam negeri (UIN) Alauddin Makassar, skripsi yang berjudul "*Perlindungan Tenaga Kerja Wanita pada Malam Hari di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)*". Skripsi ini berbeda dengan kajian yang akan diteliti oleh penulis, penelitian ini lebih fokus pada satu objek esensial dari beberapa hak-hak yang harus dilindungi terhadap perempuan yaitu kerja pada malam hari.

Ardaya Setiowati, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar tahun 2014, skripsi yang berjudul "*Tinjauan Sosiologis Hukum terhadap pelaksanaan Pemenuhan hak-hak Pekerja Perempuan di kota Makassar*". Penelitian ini membahas tentang pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan di kota Makassar serta menelaah faktor-faktor terpenuhi atau tidak hak-hak perempuan di kota Makassar.

Khoirul Umam, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga tahun 2009, skripsi yang berjudul "*Tinjauan Hukum Islam terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan*". Penelitian ini berbeda dengan penelitian penulis karena dalam pembahasannya lebih menekankan kepada perlindungan tenaga kerja perempuan yang ditinjau dari aspek hukum islam, sedangkan yang menjadi rujukan dari penelitian penulis adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Dewi Lailul Rakhmadanik, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2014, skripsi

yang berjudul “*Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Tenaga Kerja di Pabrik Gula Rojasari Kabupaten Magetan*”. Inti pembahasan dalam penelitian ini adalah pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja. Penelitian ini berbeda dengan kajian penulis karena skripsi ini membahas tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja secara umum, sedangkan penelitian penulis lebih spesifik perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan.

### **E. Penjelasan Istilah**

Beberapa variabel istilah yang dicantumkan dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Perlindungan, Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tempat perlindungan, hal atau perbuatan yang melindungi dan menjaga. Hukum adalah aturan tingkah laku para anggota masyarakat sebagai jaminan kepentingan bersama dan apabila dilanggar akan dikenakan sanksi. Perlindungan Hukum, istilah perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu *legal protection theory*.<sup>7</sup> Philipus M Hadjon membedakan dua macam perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu: perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif.<sup>8</sup> Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan klaster Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta kerja Nomor 11 Tahun 2003 adalah sebagai sarana atau payung perlindungan hukum bagi para pekerja terlebih pekerja perempuan.
2. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau produk serta jasa baik untuk

---

<sup>7</sup> Salim HS dan Septiana Nurbani, *Penerapan Teori pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm 259.

<sup>8</sup> Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm 3.

memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja perempuan adalah seorang perempuan yang mampu melakukan kegiatan/pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja di PT Yamaha Alfa Scopii, Lambaro Aceh Besar sebagiannya diisi oleh formasi tenaga kerja perempuan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan.

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah seperangkat peraturan yang mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah undang-undang di Indonesia yang disahkan pada tanggal 5 Oktober 2020 oleh DPR RI dan diundangkan pada 2 November 2020 dengan tujuan menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi asing.

## **F. Metode Penelitian**

Dalam penulisan karya ilmiah, data yang objektif dan lengkap sangatlah diperlukan, hal ini tentu saja ditentukan oleh metode yang akan digunakan dalam penelitian nantinya. Adapun metode yang akan digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis yaitu data yang ditemukan di lapangan akan diuraikan oleh penulis dengan dideskripsikan dan dianalisis.

### **1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis atau disebut juga yuridis empiris, yaitu penelitian hukum untuk menemukan fakta-fakta hukum yang ada dalam masyarakat dan

cara kerja hukum di lingkungan masyarakat.<sup>9</sup> Dengan pendekatan ini penulis berusaha memadukan bahan-bahan hukum (data sekunder) dengan bahan hukum primer yang diperoleh di lapangan terkait sejauh mana implementasi undang-undang cipta kerja dan menjamin perlindungan hukum tenaga kerja perempuan.

## **2. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian hukum lapangan (*field Research*) atau penelitian hukum empiris yaitu dengan mengkonstruksikan hukum bukan pada sistem norma perundang-undangan yang berlaku tetapi hukum dikonstruksikan sebagai perilaku yang hidup didalam masyarakat.<sup>10</sup> Penelitian empiris tersebut dalam penelitian ini bertujuan untuk menemukan kebenaran dan fakta di lapangan terkait implementasi UU Cipta kerja terhadap perlingan hukum tenaga kerja perempuan.

## **3. Sumber Data**

### **a. Data Primer**

Data yang berupa keterangan yang diperoleh langsung melalui kuisioner dan wawancara di lapangan dengan pihak-pihak yang berkaitan dan mengetahui mengenai objek penelitian.

### **b. Data Sekunder**

Penelitian ini juga menggunakan jenis data dari data sekunder yaitu data dari bahan-bahan kepustakaan, meliputi: (a) buku-buku teks tentang hukum termasuk karya ilmiah, (b) referensi dari media elektronik, (c) peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan objek penelitian, yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan peraturan lainnya yang berkaitan.

---

<sup>9</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), hlm 2

<sup>10</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm 48.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Pengambilan data dalam penelitian ini melalui penelitian lapangan dan kepustakaan yaitu dengan teknik wawancara dengan pihak-pihak yang terlibat baik secara langsung (reponden) maupun terlibat secara tidak langsung (informan). Pengumpulan data kepustakaan dilakukan dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan literatur yang ada relevansi dengan objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan dalam dua tahapan, yaitu:

##### **a. Wawancara**

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data untuk suatu penelitian karya ilmiah. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah tersruktur dan terorganisir kepada informan dan respon terkait perlindungan hukum tenaga kerja perempuan di PT. Yamaha Alfa Scorpii, Lambaro, Aceh Besar. Wawancara dalam penelitian ini dibuktikan dengan hasil rekaman dan foto terlampir.

##### **b. Dokumentasi**

Salah satu agenda penting dalam sebuah penelitian adalah adanya bukti telah melakukan penelitian, dokumentasi keabsahan dalam penelitian ini adalah foto-foto hasil wawancara juga data-data karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan dan responden.

#### **5. Keabsahan Data**

Dalam suatu penelitian empiris berbasis data kualitatif, keabsahan merupakan hal paling esensial dimana keabsahan atau validitas data melihat bahwa data yang disajikan oleh peneliti tidak berbeda dengan data yang terjadi di lapangan atau data yang sebenarnya.

Oleh sebab itu, sebagai validitas data dalam penelitian, penulis telah menyusun bahan-bahan yang dapat menjamin keabsahan data, kualitas data serta telah berdasarkan metode yang tepat yaitu, data

pendukung seperti rekaman suara bersama para narasumber, identitas resmi tenaga kerja wanita di PT Yamaha Alfa Scorpi serta pengambilan foto-foto dokumentasi penelitian.

## **6. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Yamaha Alfa Scorpii, Lambaro, Aceh Besar. Dengan mewawancarai Manager perusahaan dan Genaral Affair perusahaan sebagai informan serta mewawancarai lima orang pekerja perempuan di PT. Yamaha Alfa Scorpii dengan kualifikasi tugas yang berbeda-beda sebagai responden. Berikut nama-nama narasumber dalam penelitian ini: Muhammad Ilham (manager perusahaan), Dinda (general affair), Libya (pegawai PKWT), Lindayani (Pekerja Kontrak, sales) dan Yusri Salwa (pekerja kontrak, sales). s

## **7. Analisis Data**

Data dari penelitian ini dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif, dalam artian menganalisis jumlah data yang terkumpul kemudian diklasifikasikan dan dihubungkan dengan teori dalam bentuk kalimat yang runtut, teratur, logis, tidak tumpang tindih sehingga memudahkan pemahaman dan interpretasi data.<sup>11</sup> Data yang diperoleh disajikan dalam bentuk uraian deskriptif bukan dalam bentuk angka, tanpa menggunakan rumus statistika dan matematika.<sup>12</sup>

## **G. Sistematika Pembahasan**

Penelitian ini dibuat dalam bentuk karya ilmiah dengan sistematika pembahasan yang jelas, guna memudahkan dalam menjelaskan dan memahami isi penelitian. Dalam skripsi ini, penulis menjabarkan karya ilmiah ini ke dalam empat bab.

---

<sup>11</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm 172

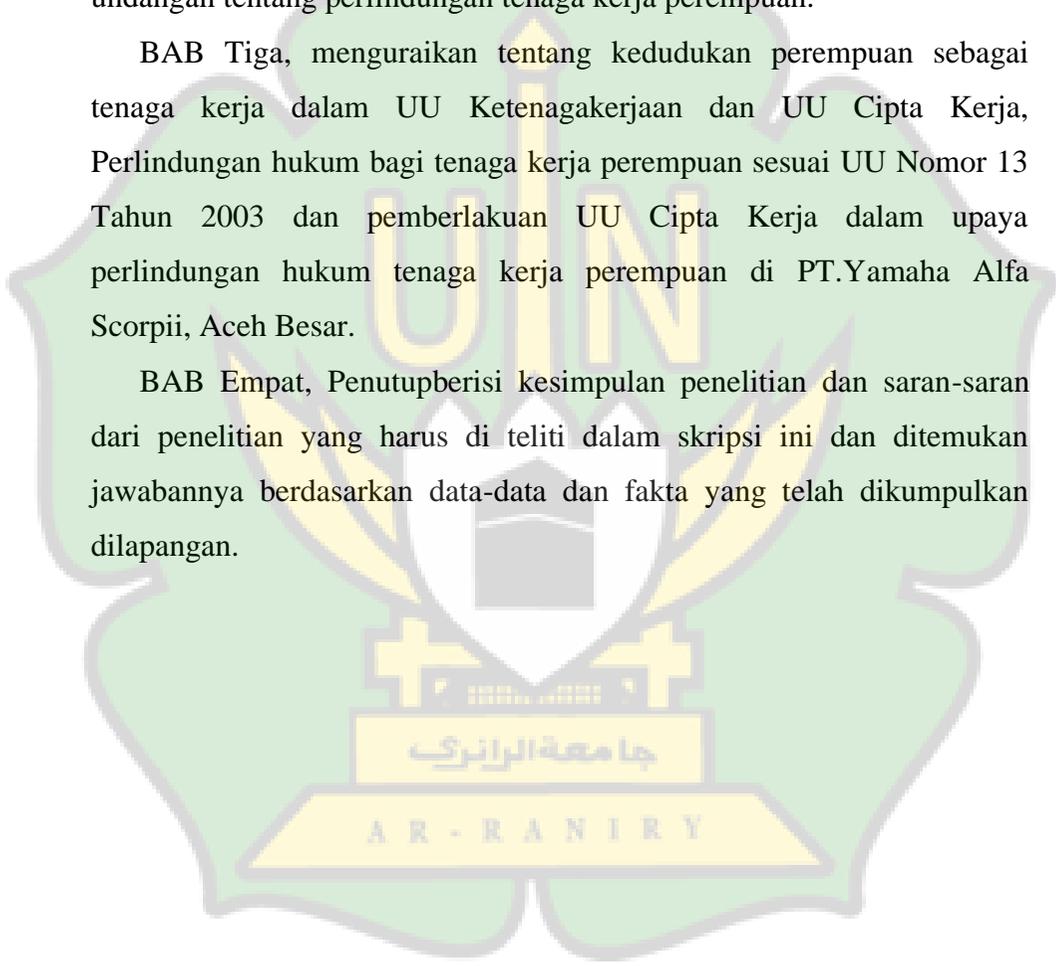
<sup>12</sup> Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm 2-3

BAB Satu, pendahuluan, meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, penjelasan istilah, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB Dua, membahas tentang landasan teoritis yang bersifat umum terkait objek penelitian meliputi dasar hukum perlindungan tenaga kerja perempuan, peran pemerintah dalam implementasi peraturan perundang-undangan tentang perlindungan tenaga kerja perempuan.

BAB Tiga, menguraikan tentang kedudukan perempuan sebagai tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, Perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan sesuai UU Nomor 13 Tahun 2003 dan pemberlakuan UU Cipta Kerja dalam upaya perlindungan hukum tenaga kerja perempuan di PT.Yamaha Alfa Scorpii, Aceh Besar.

BAB Empat, Penutup berisi kesimpulan penelitian dan saran-saran dari penelitian yang harus diteliti dalam skripsi ini dan ditemukan jawabannya berdasarkan data-data dan fakta yang telah dikumpulkan dilapangan.



## **BAB DUA**

### **TINJAUAN UMUM PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN**

#### **A. Pengertian dan Dasar Hukum tentang Tenaga Kerja**

##### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

Hukum diartikan sebagai norma, yaitu suatu aturan yang dibuat oleh penguasa yang berwenang baik dalam bentuk norma hukum yang tertulis maupun norma hukum yang tidak tertulis.<sup>13</sup> Hukum ketenagakerjaan dalam kamus hukum diartikan sebagai hukum yang mengatur mengenai tenaga kerja. Tenaga kerja adalah masyarakat dalam usia kerja yang siap untuk melakukan pekerjaan, diantaranya orang yang berkerja, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang yang sedang bersekolah dan orang yang mengurus rumah tangga. Dalam definisi lain, tenaga kerja diartikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri ataupun masyarakat.<sup>14</sup>

Indonesia merupakan negara bekas jajahan belanda, dimana dalam kurun waktu yang lama masyarakat pernah merasakan kerja paksa. Menjadi tenaga kerja pada pemerintah Belanda, banyak hak-hak rakyat yang tidak terpenuhi dan dipekerjakan secara tidak manusiawi. Hal ini menjadi sumber penderitaan yang dialami selama masa penjajahan sehingga menimbulkan sifat traumatis di hati masyarakat. Pasca kemerdekaan, untuk mewujudkan pembangunan nasional secara keseluruhan, dan mewujudkan kesejahteraan umum bagi seluruh lapisan warga negara, salah satu hal yang dijamin oleh konstitusi negara adalah terkait dengan ketenagakerjaan yang turunannya berupa hukum

---

<sup>13</sup>Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), hlm 6.

<sup>14</sup>Dzulkifli Umar dan Usman Handoyo, *Kamus Hukum (Dictionary Of Law New Edition)*, (Cet 1, t.t; Quantum Media, 2000), hlm 360

ketenakerjaan. Bertujuan salah satunya agar tidak adanya pihak yang bertindak sewenang-wenang serta untuk menjamin terpenuhinya hak terhadap para buruh/pekerja.

Hukum ketenagakerjaan merupakan istilah baru, yang sebelumnya dikenal dengan istilah hukum perburuhan yang merupakan terjemah dari *aebeidrechts*. Terdapat beberapa pendapat mengenai hukum ketenagakerjaan.<sup>15</sup> A.N. Molenaar menjelaskan bahwa hukum perburuhan adalah suatu bagian dari hukum yang berlaku, mengatur hubungan antara buruh dan pengusaha, buruh dengan buruh dan pengusaha dengan pengusaha. Sedangkan tenaga kerja atau juga dikenal dengan pekerja/buruh adalah tokoh utama terkait kesehatan dan keselamatan kerja yang wajib dilindungi apalagi tenaga kerja perempuan.<sup>16</sup> Sedangkan Mr. MG Levenbach berpendapat bahwa perburuhan adalah suatu hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja di tempat pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan hal-hal berkaitan dengan hubungan kerja.<sup>17</sup> Oleh Imam Soepomo sendiri hukum perburuhan didefinisikan sebagai suatu himpunan aturan, baik tertulis ataupun tidak tertulis mengenai kejadian di mana seseorang berkerja pada orang lain dengan menerima imbalan.<sup>18</sup>

Sepanjang perkembangan pembangunan nasional, istilah pekerja berbeda dengan istilah buruh, pekerja adalah orang yang berkerja, sedangkan buruh adalah orang yang berkerja dengan menerima imbalan. Namun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dua istilah ini disamakan pengertiannya.<sup>19</sup> Sedangkan istilah tenaga kerja berbeda

---

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm 6

<sup>16</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1985, hlm 1

<sup>17</sup> *Ibid*, hlm 2

<sup>18</sup> *Ibid*, hlm 3

<sup>19</sup> Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Indeks, 2009), hlm

dengan pekerja. Tenaga kerja adalah orang yang sudah mampu bekerja. Sedangkan pekerja menurut undang-undang adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan. Berdasarkan Pasal 1 ayat 15 *juncto* Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dalam suatu hubungan kerja terdiri dari pihak-pihak sebagai subyek hukum, terdiri dari pekerja dan pengusaha. Pekerja merupakan orang yang terikat hubungan kerja dengan pengusaha dengan memperoleh imbalan. Berdasarkan Pasal 1 ayat 5 undang-undang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pengusaha adalah orang (a) perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri; (b) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; (c) orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.<sup>20</sup>

Tenaga kerja adalah seseorang yang bekerja pada orang lain atau instansi atau kantor atau perusahaan secara tetap dengan menerima upah atau gaji baik berupa uang maupun barang. Tenaga kerja yang tidak memiliki majikan tetap belum digolongkan sebagai tenaga kerja, tetapi sebagai karyawan lepas. Seseorang yang dianggap tenaga kerja memiliki satu majikan tetap yang sama dalam satu bulan terakhir, khusus pada sektor bangunan batasnya tiga bulan. Apabila pengusaha atau majikan berupa instansi atau lembaga, boleh lebih dari satu.<sup>21</sup> Tenaga kerja sebagai angkatan kerja yang bekerja di sektor pemerintahan dilindungi atau diatur dalam hukum kepegawaian, dan tenaga kerja sebagai

---

<sup>20</sup> Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan: Perjanjian Kerja Bersama, Teori, Cara Pembuatan, dan kasus*, (Malang: UB Press, 2012), hlm 5-6

<sup>21</sup> <https://bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>, diakses pada tanggal 21 September 2021

angkatan kerja yang bekerja pada sektor swasta diatur dalam hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan.<sup>22</sup>

Tenaga Kerja sebagaimana yang telah disebutkan itu meliputi tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan, mengenal tenaga kerja perempuan dalam hukum ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya tidak ada pengertian khusus, karena definisi tenaga kerja dimaksud meliputi laki-laki dan perempuan.

Tenaga kerja perempuan adalah seorang perempuan yang mampu melakukan kegiatan/pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat. Sedangkan kekerasan terhadap perempuan dalam ketentuan Pasal 1 Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Nomor 1 Tahun 2020 adalah setiap tindakan yang berakibat atau mungkin mengakibatkan penderitaan perempuan secara fisik, psikis atau seksual termasuk ancaman tindakan tertentu, pemaksaan atau perampasan kemerdekaan secara sewenang-wenang, baik yang terjadi di ranah publik atau di kehidupan pribadi.

Pekerja perempuan sebagai sosok yang hidup dalam kodrati perempuan, tata hidup yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternalnya. Menurut Abdul Rahman Budiono yang dimaksud dengan perempuan yang telah berumur delapan belas tahun atau lebih.<sup>23</sup>

Selain berkenaan dengan tenaga kerja, dalam ketenagakerjaan juga terdapat beberapa unsur pokok yang berkaitan dengan tenaga kerja, yaitu:

---

<sup>22</sup> Zaeni Asyahdie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan (Dalam Teori dan Praktik di Indonesia)*, (Jakarta Timur: Kencana, 2019), hlm 3.

<sup>23</sup> Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Indeks, 2010), hlm 30

### 1. Perusahaan

Perusahaan berdasarkan Pasal 1 angka 6 UU Ketenagakerjaan adalah (a) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang berseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; (b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>24</sup>

### 2. Upah

Upah atau imbalan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayar sesuai dengan perjanjian kerja sesuai dengan kesepakatan, atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan termasuk uang tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

### 3. Perjanjian kerja

Perjanjian kerja adalah suatu sarana untuk terjadinya hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah : “persetujuan buruh adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Menurut Pasal 14 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan

---

<sup>24</sup> *Ibid*, hlm 7

pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>25</sup>

## 2. Dasar Hukum Tenaga Kerja

Hukum ketenagakerjaan terdiri atas tiga landasan, yaitu: landasan filosofis, landasan sosiologis dan landasan yuridis. Landasan filosofis merupakan pertimbangan yang mengarahkan bahwa peraturan harus berlandaskan pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum yang meliputi falsafah Pancasila dan UUD Tahun 1945. Landasan filosofis hukum ketenagakerjaan adalah Pancasila dan *Preamble* UUD Tahun 1945 dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, yang adil, makmur, merata baik secara material maupun spritual.<sup>26</sup>

Landasan sosiologis merupakan gambaran bahwa suatu peraturan dibentuk dengan tujuan memenuhi kebutuhan masyarakat secara sosial. Hukum ketenagakerjaan adalah regulasi mengenai pembangunan nasional untuk melindungi dan menjamin hak dasar, kesamaan kesempatan, dan perlakuan tanpa diskriminasi yang mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Landasan yuridis merupakan gambaran bahwa suatu peraturan perundang-undangan dibentuk untuk mengatasi setiap permasalahan hukum atau untuk mengisi kekosongan hukum untuk menjamin kepastian hukum. Landasan yuridis hukum ketenagakerjaan adalah untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan melalui peraturan perundng-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.<sup>27</sup>

Tujuan pembentukan hukum ketenagakerjaan adalah untuk terpenuhinya kebutuhan dan kesejahteraan dalam dunia kerja bagi para

---

<sup>25</sup> Zieni Asyahdi dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenakerjaan...* hlm 69-70

<sup>26</sup> Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Deepublish, 2019), hlm 4-5.

<sup>27</sup> *Ibid*,

pekerja. Perlindungan hukum tenaga kerja sebagai payung hukum penguasaan hak-hak pekerja selama atau sesudah bekerja.

Dasar hukum mengenai tenaga kerja mencakup seluruh peraturan perundang-undangan berdasarkan jenis dan hierarki sesuai dengan pembentukan peraturan perundang-undangan, yaitu:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; dimana dalam Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
2. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang; ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun yang telah diubah sebagian dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan.
3. Peraturan Pemerintah; salah satunya adalah PP Nomor 35 Tahun 2021 sebagai aturan pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Pasal 81 dan Pasal 185 tentang penetapan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat serta mengenai pemutusan hubungan kerja.
4. Peraturan Daerah.

Pasca kemerdekaan Indonesia, untuk menghilangkan rasa trauma atas perlakuan diskriminatif bagi para buruh oleh pemerintahan Belanda, Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 1963 yang menegaskan bahwa bab 7A buku III KUH Perdata sebagai pedoman dalam hubungan kerja antara

pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh bagi seluruh warga negara Indonesia.<sup>28</sup>

Mengenai tenaga kerja diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Tahun 1997, aturan ini diganti dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, namun UU ini menimbulkan pro dan kontra di kalangan masyarakat disebabkan karena adanya menara jamsostek yang dianggap dibangun berdasarkan dugaan adanya kolusi penyimpanan dana jamsostek. Undang-Undang Nomor 25 mengalami penangguhan yang kemudian diganti dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terakhir UU ini diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.<sup>29</sup>

Terkait dengan perlindungan tenaga kerja perempuan, secara umum telah dijamin dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Indonesia juga telah meratifikasi konvensi internasional yaitu *Convention on the Elimination of All form of Discrimination Againtsm Women* yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 (CEDAW).

## **B. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan**

### **1. Perlindungan Hukum**

Perlindungan dapat dipahami sebagai bentuk perlindungan yang dipayungi oleh hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap kepentingan-kepentingan tertentu. Perlindungan hukum sangat berkaitan erat dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pemberi perlindungan terhadap kepentingan masyarakat. Bronislaw Malinowski pernah mengatakan bahwa hukum tidak dapat berperan

---

<sup>28</sup> Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum...* hlm 23

<sup>29</sup> Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum...* hlm 5 - 6

dalam keadaan-keadaan yang penuh dengan kekerasan dan pertentangan, akan tetapi hukum juga berperan dalam aktivitas sehari-hari.<sup>30</sup>

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah upaya untuk mengorganisasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat supaya tidak terjadi tubrukan antar-kepentingan dan dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>31</sup> Pengorganisasian dilakukan dengan cara membatasi suatu kepentingan tertentu dan memberikan kekuasaan pada yang lain secara terukur.<sup>32</sup>

Perlindungan hukum terbagi dua, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif yaitu perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, sedangkan perlindungan hukum represif yaitu perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.<sup>33</sup> Perlindungan hukum merupakan perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum yang bersifat preventif maupun represif, berbentuk aturan tertulis maupun tidak tertulis. Perlindungan hukum merupakan suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu gagasan dimana hukum memberikan rasa keadilan, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Menurut Fitzgerald, hukum melindungi kepentingan seseorang dengan memberi kekuasaan secara pasti untuk bertindak dalam rangka kepentingannya yang disebut dengan hak. Keperluan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia,

---

<sup>30</sup>Esmi Warasih, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, (Semarang: PT. Suryandaru Utama, 2005), hlm 33.

<sup>31</sup>Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hal. 53-54.

<sup>32</sup>*Ibid*,

<sup>33</sup> Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987, hal. 2

sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan jenis kepentingan yang perlu dilindungi dan diatur dalam bentuk peraturan.<sup>34</sup>

## 2. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan

Perlindungan hak-hak pekerja berimplikasi pada perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam perlindungan, yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis.<sup>35</sup> Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerjam menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.<sup>36</sup>

Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sudah sangat banyak regulasi yang mengatur tentang perlindungan tenaga kerja perempuan baik dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, Keputusan Menteri maupun Peraturan Pemerintah. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah diuraikan bahwa perempuan berkerja harus mendapatkan perlindungan berupa jaminan perlindungan reproduksi perempuan dalam bentuk pemberian masa cuti pada saat hamil dan melahirkan, pemberian kesempatan dan fasilitas untuk menyusui, pemberian waktu istirahat untuk pekerja perempuan yang sedang haid, juga perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja. Bagi pekerja di bawah delapan belas tahun juga telah diatur jam kerja sedemikian rupa

---

<sup>34</sup> Serlika Aprita, *Perlindungan Hukum bagi Pemegang Saham Minoritas, Kreditor dan Karyawan atas Akuisi Perusahaan*, (Jawa Timur: CV. Pustaka Abadi, 2019), hlm 37-38

<sup>35</sup> Abdul khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hlm 61

<sup>36</sup> Editus Adisu dan Lebertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, (Tangerang: Visi Media, 2007), hlm 5

juga terkait jam lembur serta fasilitas yang harus disiapkan oleh pengusaha yang mempekerjakan wanita pada malam hari.

Bentuk-bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan, sekaligus hak yang harus didapat oleh pekerja perempuan sebagaimana yang telah dijamin dan diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan adalah sebagai berikut:

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi RI No.Kep.224/Men/2003 mengenai pekerja wanita yang dipekerjakan oleh pengusaha antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. pengusaha bertanggung jawab untuk memenuhi beberapa aspek. Tepatnya pengusaha diwajibkan untuk:

1. Menyediakan angkutan antar jemput untuk pekerja perempuan yang bekerja dan pulang pukul 23.00 s/d 05.00;
2. Pengusaha diwajibkan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja untuk memastikan bahwa pekerja perempuan aman dari kemungkinan perbuatan asusila di tempat kerja;
3. Fasilitas tempat kerja harus didukung oleh kamar mandi/toilet dan penerangan yang layak;
4. Pengusaha diwajibkan memberikan makanan dan minuman yang bergizi untuk menjaga kondisi kesehatan pekerja perempuan agar tetap dalam keadaan prima sekurang-kurangnya 1.400 kalori.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 telah diatur secara kompleks perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan. Tercantum dalam Pasal 76 terkait jam kerja perempuan disebutkan bahwa pekerja perempuan di bawah 18 tahun dilarang dipekerjakan anatara jam 23.00 sampai dengan pukul 07.00, pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi keselamatan diri maupun kandungannya di atas jam 23.00 sampai dengan pukul 07.00, pengusaha yang mempekerjakan perempuan di atas

jam 23.00 sampai dengan 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman yang bergizi serta menjaga kesusialaan dan keamanan di tempat kerja, pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja di jam 23.00 sampai dengan pukul 05.00.<sup>37</sup>

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ini juga mengatur terkait cuti hamil, melahirkan dan cuti sakit pada periode haid bagi pekerja perempuan serta izin menyusui untuk tenaga kerja wanita yang masih dalam masa menyusui anaknya sebagaimana tertuang dalam pasal 81, 82, 83 UU ketenagakerjaan dengan diberikan upah penuh. Perusahaan tidak boleh mengadakan diskriminasi upah antara pekerja laki-laki dan perempuan.

Dalam Pasal 81 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan, yaitu:

1. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid;
2. Pelaksanaan ketentuan Pasal (1) diatur dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama;

Berdasarkan Pasal 82 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa<sup>38</sup>:

1. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;

---

<sup>37</sup> Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

<sup>38</sup> Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Sementara itu dalam UU Ketenagakerjaan juga terdapat larangan-larangan bagi pengusaha terkait perlindungan hukum dan hak tenaga kerja perempuan sebagaimana tercantum dalam Pasal 76 tentang perempuan, meliputi<sup>39</sup>:

1. Pekerja/buruh yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang untuk dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan buruh/pekerja perempuan yang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
3. Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00 wajib untuk :
  - a. Memberikan makanan dan minuman yang bergizi;
  - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

### **C. Ketentuan Perundang-Undangan yang mengatur tentang Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan**

#### **a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pokok yang mengatur secara spesifik perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan. Hak-

---

<sup>39</sup>Muchtar Rosyidi, *Penuntun Peraturan Perundang-Undangan Negara Republik Indonesia*, (Jakarta: 2006), hlm 20.

hak khusus bagi menjamin harkat dan marbat pekerja perempuan diuraikan dalam Undang-Undang ini. Dalam Pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah memberikan keringanan kepada pekerja perempuan. Keringan yang diberikan bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh perempuan karena secara kodrati perempuan mempunyai tugas dan fungsi khusus yang sangat penting dalam masyarakat yaitu fungsi reproduksi.<sup>40</sup> Hak pekerja perempuan yang dilindungi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan antara lain: perlindungan jam kerja, perlindungan masa haid, perlindungan selama hamil dan melahirkan, termasuk ketika pekerja mengalami keguguran, pemberian lokasi menyusui, hak kompetensi kerja, hak untuk memeriksa selama kehamilan dan memeriksa pasca melahirkan.

**b. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**

Perlindungan terhadap perempuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak dirincikan secara spesifik, namun secara umum Undang-Undang Cipta Kerja telah menyebutkan perlindungan pekerja tanpa diskriminasi sebagaimana tertuang dalam Pasal 153 yang diubah dari Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai jaminan persamaan hak laki-laki dan perempuan serta melindungi hak-hak khusus bagi perempuan yang bersifat kodrati.

**c. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah**

Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah menegaskan bahwa pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan

---

<sup>40</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2007), hlm 13.

buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Lebih lanjut dalam penjelasan Pasal 3 tersebut, dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh mengadakan diskriminasi ialah bahwa upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh buruh pria sama besarnya dengan upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.<sup>41</sup>



---

<sup>41</sup> Sali Susiana, *Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme*, Jurnal Aspirasi, Vol. 8, No. 2, Desember 2017, hlm 210

**BAB TIGA**  
**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA**  
**PEREMPUAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN**  
**2003 DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 DI PT. ALFA**  
**SCORPII ACEH BESAR**

**A. Konsep Perlindungan Tenaga kerja Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020**

**1. Kedudukan Tenaga Kerja Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Kebijakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 dan Pasal 6 menyatakan bahwa adanya kesamaan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Hal ini sebagai pengamalan dari Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagai bentuk dari eksistensi dari Hak Asasi Manusia (HAM), dimana setiap individu harus diakui, dihargai, dan dilindungi dengan berbagai produk perundang-undangan. Pembangunan tenaga kerja, baik laki-laki atau perempuan perlu diupayakan perlindungan hak-hak agar tidak ada yang dirugikan, baik oleh manusia lain ataupun tindakan pemerintah.<sup>42</sup>

Pasal 5 menyebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pasal 6 berbunyi, “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Perempuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan memang mendapatkan

---

<sup>42</sup>Romi Asmara dan Laila M. Rasyid, “Perlindungan Hukum Terhadap Anak Perempuan Korban Kejahatan Kesusilaan”, Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Riau, Vol.3 No 2, 2013, hlm 4

perhatian khusus terkait hak-hak bagi pekerja yang harus dilindungi oleh Undang-Undang.

## **2. Kedudukan Tenaga Kerja Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**

Pemerintah telah membentuk suatu *legal policy* yang digunakan untuk menentukan pola membuat hukum dan memperbaharunya dalam proses legislasi yang sifatnya mengikat sebagai norma. *Omnibus Law* diciptakan sebagai penggerak atau *trigger* untuk memperkuat kapabilitas dan menerapkan fungsi legislasi dari DPR sebagai negara hukum. Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, bagian ketenagakerjaan tercantum dalam bab empat klaster ketenagakerjaan. Dalam Pasal 80 disebutkan:

“Dalam rangka penguatan dan perlindungan tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi, undang-undang ini mengubah, menghapus dan menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan yang diatur dalam:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- b. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial
- c. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial
- d. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia”

Perlindungan terhadap perempuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja memang tidak dirincikan secara spesifik, namun secara umum Undang-Undang Cipta Kerja telah menyebutkan perlindungan pekerja tanpa diskriminasi sebagaimana tertuang dalam Pasal 153 yang diubah dari Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan, berbunyi:

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:

- a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Menikah;
- e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
- g. Mendirikan, menjadi anggota dan/atau mengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Mengadukan pengusaha kepada pihak berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan dan
- j. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Dalam Pasal tersebut diuraikan tentang hak khusus bagi pekerja perempuan bahwa pengusaha tidak boleh memutuskan hubungan kerja bagi perempuan yang hamil, melahirkan, keguguran atau sedang menyusui. Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme perlindungan masih berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak mencabut atau mengubah ketentuan Pasal tentang perlindungan khusus perempuan. Sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan masih mengacu pada Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

## B. Tinjauan Hukum terhadap Perjanjian Kerja Tenaga Kerja di PT. Alfa Scorpii Aceh Besar

### 1. Profil Perusahaan

PT. Yamaha Alfa Scorpii yang selanjutnya disebut Alfa Scorpii merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang otomotif yang secara keseluruhan telah berdiri selama 20 tahun sebagai *main dealer* Yamaha. Alfa Scorpii cabang Lambaro Kafhe beralamat di jalan Soekarno-Hatta, merupakan cabang dari Yamaha yang berpusat di Jakarta yang telah berdiri dari tahun 2010.

Perusahaan ini dari kurun waktu 2010 sampai tahun 2021 telah mempekerjakan sebanyak 43 orang karyawan, 15 diantaranya adalah pekerja perempuan. Ruang lingkup kegiatan usaha pada perusahaan ini meliputi:

- a. Penjualan produk kendaraan sepeda motor yamaha dengan beberapa tipe motor, seperti: Yamaha V-ixion, N-Max, Jupiter, RX-King, dan lain sebagainya
- b. Penjualan jasa servis sepeda motor
- c. Penjualan suku cadang (*sparepart*) merek Yamaha. Suku cadang merupakan merek resmi Yamaha sehingga keaslian dari suku cadang telah terjamin.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Wawancara dengan bapak Ilham, Branch Manager PT Yamaha Alfa Scorpii pada tanggal 10 Desember 2021.

Gambar 1. PT. YAMAHA Alfa Scorpii



\* sumber foto: dokumentasi di lapangan.

## 2. Stuktur Organisasi Perusahaan

Dalam stuktur organisasi dijelaskan secara detail pihak-pihak yang mengelola perusahaan berikut wewenang, tugas dan fungsi masing-masing anggota perusahaan sedemikian rupa. Struktur organisasi sebagai suatu kerangka dasar tertentu untuk menguraikan hubungan suatu organisasi perusahaan dengan individu yang bernaung di dalamnya guna menciptakan hubungan kerja yang harmonis yang akan berpengaruh besar dalam suksesnya sebuah perusahaan.

Alfa Scorpii cabang Lambaro dipimpin oleh seorang *branch manager* sebagai pimpinan cabang yang bertanggung jawab langsung kepada pimpinan di kantor pusat.

Tabel 1 Data seluruh karyawan PT Yamaha Alfa Scorpii

| NO | NAMA           | JENIS KELAMIN | STATUS | TANGGAL LAHIR | JABATAN        |
|----|----------------|---------------|--------|---------------|----------------|
| 1  | MUHAMMAD ILHAM | L             | K      | 25-Jul-76     | BRANCH MANAGER |
| 2  | ILYAS RAJA     | L             | K      | 17-Aug-75     | DRIVER         |
| 3  | IRVAN          | L             | K      | 20-Jan-82     | DRIVER         |
| 4  | FADJAR HENDRI  | L             | TK     | 30-Dec-76     | SPV FINANCE    |
| 5  | MUSTAQIM       | L             | K      | 01-Jul-84     | LEADER         |
| 6  | FIRMAN SAPUTRA | L             | K      | 10-Sep-86     | LEADER         |
| 7  | YUSRIZAL ZULMI | L             | TK     | 20-May-87     | LEADER         |
| 8  | INDRA GUNAWAN  | L             | K      | 5-Mar-88      | LOGISTIC       |
| 9  | IKRAMULLAH     | L             | K      | 28-Sep-94     | MARKETING      |
| 10 | FUADI          | L             | K      | 20-Oct-91     | MARKETING      |
| 11 | SUBHAN         | L             | TK     | 25-Dec-95     | MARKETING      |
| 12 | SUHADI         | L             | K      | 7-May-76      | MARKETING      |
| 13 | RAHMAT AKBAR   | L             | K      | 17-Sep-96     | MARKETING      |
| 14 | MUHAMMAD RIZAL | L             | TK     | 06-May-75     | MARKETING      |
| 15 | MUHAMMAD AKBAR | L             | K      | 03-Oct-98     | MARKETING      |

|    |                            |   |    |            |                    |
|----|----------------------------|---|----|------------|--------------------|
| 16 | FAHRIZAL                   | L | TK | 6-Nov-88   | MARKETING          |
| 17 | HARMAIDI                   | L | K  | 3-May-85   | MEKANIK            |
| 18 | SYIHABUDDIN                | L | K  | 9-Sep-90   | MEKANIK            |
| 19 | TAUFIK                     | L | K  | 6-Feb-86   | MEKANIK            |
| 20 | M. FADHIL<br>SIDDIQ        | L | TK | 25-Jan-99  | MEKANIK            |
| 21 | KHAIRUL<br>BAKRI           | L | TK | 01-Nov-01  | MEKANIK            |
| 22 | MUHAMMAD<br>REZA AULIA     | L | K  | 23/05/1994 | MEKANIK            |
| 23 | RICKI                      | L | K  | 7-Sep-86   | OB                 |
| 24 | FIRMAN SYAH                | L | K  | 22-Jun-87  | PARTS<br>STOCK     |
| 25 | MUHAMMAD<br>NASIR          | L | K  | 20-Nov-82  | PDI MAN            |
| 26 | PUPUT<br>FAIRUS REZA       | L | K  | 19-Feb-87  | SALES<br>SPAREPART |
| 27 | RISWANDI<br>TAMBUNAN       | L | K  | 10-Sep-81  | SERVICE<br>ADVISOR |
| 28 | EVI YULIANA                | P | K  | 21-Jul-91  | ADM<br>PROMOSI     |
| 29 | WIWIN ULFIA<br>SARI        | P | K  | 10-Jan-95  | ADM SURAT<br>JALAN |
| 30 | DESESIA<br>DARA<br>BEUTARI | P | TK | 14-Sep-98  | COUNTER<br>PART    |

|    |                       |   |    |            |                      |
|----|-----------------------|---|----|------------|----------------------|
| 31 | ADINDA<br>FARANISYAH  | P | K  | 23-Jan-90  | COUNTER<br>SALES     |
| 32 | MAWADDAH              | P | K  | 13-Dec-96  | COUNTER<br>SALES     |
| 33 | MAIZURA               | P | K  | 23-May-92  | COUNTER<br>SERVICE   |
| 34 | DINDA<br>LESTARI      | P | TK | 21-Nov-99  | GA                   |
| 35 | DEVI<br>SARTIKA       | P | TK | 27-Oct-94  | KASIR                |
| 36 | LIBIYA                | P | K  | 30-Mar-91  | MARKETING            |
| 37 | RITA<br>RIZKIYANA     | P | TK | 10-Dec-96  | MARKETING            |
| 38 | LIDIA                 | P | TK | 23/10/1992 | MARKETING            |
| 39 | LINDAYANI             | P | TK | 01-Dec-96  | MARKETING            |
| 40 | YUSRI SALMA           | P | K  | 01-Jan-96  | MARKETING            |
| 41 | NUR DINA<br>MUSTAQIMA | P | K  | 5-Nov-84   | PO LEASING           |
| 42 | MEGA<br>MUSTIKA       | P | K  | 15-Jan-87  | STAFF STNK<br>& BPKB |
| 43 | MEGA<br>MUSTIKA       | P | K  | 15-Jan-87  | STAFF STNK<br>& BPKB |

Dari data pekerja ini dapat diketahui bahwa di PT Yamaha Alfa Scorpii terdiri dari pekerja laki-laki dan perempuan dengan struktur organisasi yang jelas berikut tugas dan klasifikasi bidang kerja masing-

masing karyawan. Upaya perlindungan pekerja dapat dilihat dalam perjanjian kerja pihak perusahaan dan pekerja.

### 3. Perjanjian kerja PT Yamaha Alfa Scorpii dengan Tenaga Kerja

Perjanjian kerja adalah suatu sarana untuk terjadinya hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah : “persetujuan buruh adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Menurut Pasal 14 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>44</sup>

Perjanjian kerja perusahaan PT.Yamaha Alfa Scorpii dengan tenaga kerja perempuan sama saja seperti perjanjian kerja pada umumnya dimana seorang tenaga kerja akan direkrut, bagi calon pekerja yang lulus seleksi akan diarahkan untuk menandatangani kontrak perjanjian kerja berdasarkan keputusan direktur perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala cabang atau disebut dengan *branch manager* selaku pimpinan dari PT. Yamaha Alfa Scorpii cabang Lambaro menjelaskan bahwa keputusan direksi perusahaan tidak pernah bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun setelah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kebijakan perusahaan berjalan dan terus dikembangkan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Namun

---

<sup>44</sup> Zieni Asyahdi dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenakerjaan....* hlm 69-70

sebagai suatu perusahaan swasta, PT. Yamaha Alfa Scorpii tentu saja mempunyai kebijakan tersendiri secara teknis menyesuaikan dengan situasi dan kondisi perusahaan yang tentunya tetap dalam konsep tidak bertentangan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>45</sup>

Menurut penuturan salah satu seller Alfa Scorpii, sistem kerja PT Yamaha adalah sistem tidak batas waktu, untuk mencapai target. Berdasarkan perjanjian kerja, gaji pokok yang diberikan sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh, ditambah insentif dari setiap penjualan per unit sepeda motor. Target penjualan yang harus dicapai oleh setiap karyawan adalah 16 unit per bulan bagi pekerja kontrak tetap atau PKWT dan 18 unit per bulan bagi kontrak biasa.<sup>46</sup>

Terkait pertanyaan penulis, adakah perjanjian kerja yang isinya memberatkan sebagai tenaga kerja perempuan?. Jawaban dari responden menyebutkan sejauh ini belum ada kendala terkait isi keputusan direksi perusahaan yang memberatkan. Hanya saja sebagai seller yang bertugas di lapangan, kendala para pekerja adalah ketidaknyamanan saat harus menawarkan barang di kafe-kafe kawasan Banda Aceh dan Aceh Besar yang notabenebnya didominasi oleh kaum laki-laki serta stigma buruk dari masyarakat karena perempuan terlihat lebih banyak kerja di luar ruangan.<sup>47</sup>

Jam kerja di PT. Yamaha Alfa Scorpii mulai jam 08.30 WIB sampai dengan jam 17.00 dengan sistem *freelance*, kejar target yang terpisah dari jam perusahaan, namun jika pekerja ingin pulang lebih awal tetap diperbolehkan, namun konsekwensi tidak tercapainya target penjualan ditanggung sendiri oleh pekerja tersebut.

---

<sup>45</sup> Wawancara dengan bapak Ilham, Branch Manager PT Yamaha Alfa Scorpii pada tanggal 10 Desember 2021.

<sup>46</sup> Wawancara dengan Libya, Seller tetap atau PKWT PT Yamaha Alfa Scorpii pada tanggal 10 Desember 2021

<sup>47</sup> Wawancara dengan Yusri Salwa, Seller kontrak, freelance Senior PT Yamaha Alfa Scorpii, pada tanggal 10 Desember 2021.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- (2) Waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud ayat (3) diatur dengan keputusan menteri.

Dalam Undang-Undang memang disebutkan bahwa jam kerja bagi pekerja adalah sesuai dengan Undang-Undang ini. Namun dalam PT. Alfa Scorpii tentu saja memiliki pertimbangan lain terkait mekanisme pemberian jam kerja yang fleksibel dengan perusahaan dan kemampuan para pekerja sesuai dengan keputusan menteri ketenagakerjaan.

Setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, perusahaan juga mengupdate regulasi perusahaan agar sesuai dan tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dilakukan sekaligus juga untuk melindungi hak-hak para pekerja serta menimalisir tuntutan karyawan akan hak mereka. Perusahaan swasta memiliki SOP tersendiri juga selain mengikuti kebijakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. SOP perusahaan yang berlaku tetap di bawah Dinas Ketenagakerjaan Daerah Setempat. Sehingga dipastikan tidak

menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak merugikan kedua belah pihak.<sup>48</sup>

### C. Implementasi Perlindungan Hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Terhadap Tenaga Kerja Perempuan di PT. Alfa Scorpii Aceh Besar

#### 1. Data Pekerja Perempuan di PT. Yamaha Alfa Scorpii cabang Lambaro Kafhe Aceh Besar

Pekerja perempuan di PT. Yamaha Alfa Scorpii berjumlah 15 orang dengan usia berkisar antara 18 sampai 40 tahun, dengan kriteria ada yang sudah menikah dan punya anak, ada yang baru menikah dan ada yang belum menikah, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, bekerja di Alfa Scorpii sangat melindungi hak sebagai perempuan sehingga stabilitas keluarga terjaga dan pekerja masih ada waktu untuk mengurus keluarga dan anak.

Tabel 2. Data Karyawan Perempuan PT. Yamaha Alfa Scorpii

| NO | NAMA                 | JENIS KELAMIN | STATUS | TANGGAL LAHIR | JABATAN         |
|----|----------------------|---------------|--------|---------------|-----------------|
| 1  | EVI YULIANA          | P             | K      | 21-Jul-91     | ADM PROMOSI     |
| 2  | WIWIN ULFIA SARI     | P             | K      | 10-Jan-95     | ADM SURAT JALAN |
| 3  | DESESIA DARA BEUTARI | P             | TK     | 14-Sep-98     | COUNTER PART    |

<sup>48</sup> Wawancara dengan Dinda Lestari, GA (*General Affair*) PT Yamaha Alfa Scorpii pada tanggal 11 Desember 2021.

|    |                       |   |    |            |                      |
|----|-----------------------|---|----|------------|----------------------|
| 4  | ADINDA<br>FARANISYAH  | P | K  | 23-Jan-90  | COUNTER<br>SALES     |
| 5  | MAWADDAH              | P | K  | 13-Dec-96  | COUNTER<br>SALES     |
| 6  | MAIZURA               | P | K  | 23-May-92  | COUNTER<br>SERVICE   |
| 7  | DINDA<br>LESTARI      | P | TK | 21-Nov-99  | GA                   |
| 8  | DEVI<br>SARTIKA       | P | TK | 27-Oct-94  | KASIR                |
| 9  | LIBIYA                | P | K  | 30-Mar-91  | MARKETIN<br>G        |
| 10 | RITA<br>RIZKIYANA     | P | TK | 10-Dec-96  | MARKETIN<br>G        |
| 11 | LIDIA                 | P | TK | 23/10/1992 | MARKETIN<br>G        |
| 12 | LINDAYANI             | P | TK | 01-Dec-96  | MARKETIN<br>G        |
| 13 | YUSRI SALMA           | P | K  | 01-Jan-96  | MARKETIN<br>G        |
| 14 | NUR DINA<br>MUSTAQIMA | P | K  | 5-Nov-84   | PO LEASING           |
| 15 | MEGA<br>MUSTIKA       | P | K  | 15-Jan-87  | STAFF STNK<br>& BPKB |

Data di atas merupakan objek penelitian untuk melihat bagaimana PT Yamaha Alfa Scorpii memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan. Jadi bentuk perlindungan yang dimaksud ialah:

**a. Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan mengenai Cuti Haid**

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan Alfa Scorpii, mengenai mekanisme cuti, terkhusus cuti dua hari pertama haid menyebutkan bahwa perusahaan tidak menyebutkan secara spesifik bahwa ada diberikannya cuti bagi pekerja perempuan pada hari pertama dan hari kedua menstruasi. Namun perusahaan sesuai dengan surat keputusannya memberikan cuti sakit tanpa pemotongan gaji asalkan ada laporan atas ketidakhadiran pekerja secara umum, baik laki-laki maupun perempuan.<sup>49</sup>

Secara praktik, sejauh ini berdasarkan hasil wawancara dengan responden belum pernah ada pekerja yang meminta cuti karena kram perut saat haid. Bila pun ada pada dasarnya adalah boleh boleh saja dengan melaporkan sedang sakit, namun belum pernah ada yang izin karena memang belum diperlukan.

Dalam Pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, menyebutkan bahwa: “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid” .

**b. Perlindungan Hak Cuti Hamil dan Melahirkan**

Perusahaan PT. Yamaha Alfa Scorpii memberikan cuti hamil dan melahirkan, sebulan sebelum melahirkan dan sebulan sesudah melahirkan. Namun ketentuan ini juga fleksibel sesuai dengan kesanggupan para pekerja perempuan yang manjalannya. Ada yang

---

<sup>49</sup> Wawancara dengan Lindayani, Sales Kontak PT Yamaha Alfa Scorpii pada tanggal 10 Desember 2021

bahkan sampai memasuki usia kandungan sembilan bulan masih bekerja guna mencapai target dan mendapatkan intensif. Hal ini mutlak keputusan pekerja itu sendiri, perusahaan tidak menganjurkan ataupun melarang hal tersebut. Pengambilan cuti hamil dan melahirkan tidak mengurangi gaji pokok pekerja. Tetapi pekerja tidak memperoleh intensif karena tidak tercapainya target unit penjualan.<sup>50</sup>

Mengingat PT Yamaha Alfa Scorpii adalah perusahaan swasta yang bukan BUMN maka ada beberapa aturan khusus dari pihak perusahaan termasuk bagian cuti hamil dan melahirkan, namun bagi karyawan yang ingin atau bahkan menurut keterangan dokter perlu cuti lebih panjang, perusahaan tidak memaksakan bekerja dan dikembalikan sepenuhnya kepada pekerja perempuan tersebut.

Ketentuan mengenai cuti hamil bagi tenaga kerja wanita diatur dalam Pasal 82 dan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa:

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

### **c. Perlindungan Hak untuk Menyusui**

Meskipun jam kerja tergolong padat, namun karyawan perempuan PT Yamaha Alfa Scorpii masih diberikan kesempatan untuk menyusui anaknya bagi karyawan yang sudah memiliki anak, bahkan di

---

<sup>50</sup> Wawancara dengan Libya, Sales PKWT PT Yamaha Alfa Scorpii pada tanggal 10 Desember 2021

dalam perusahaan tersedia ruangan kosong yang sewaktu-waktu dapat digunakan oleh ibu yang ingin menyusui atau memompa asi untuk anaknya. Salah seorang karyawan menuturkan bahwa kerja di PT Yamaha Alfa Scorpii sangat nyaman bahkan untuk dirinya yang sudah memiliki empat orang anak.<sup>51</sup>

Dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa: “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”.

#### **d. Perlindungan Pekerja Perempuan Waktu Lembur**

PT Yamaha Alfa Scorpii hanya mempekerjakan karyawannya pada siang hari, pada malam hari semua kegiatan perusahaan ditiadakan. Lembur yang berlaku di perusahaan hanya ketika pekerja harus masuk kerja pada hari Minggu atau hari libur nasional lainnya dengan tetap diberikan upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun pada masa maraknya covid-19 mulai tahun 2020 sampai saat ini belum pernah lagi diberlakukan kerja lembur mengingat situasi yang belum kondusif dan harus membatasi kegiatan di luar ruangan sehingga perusahaan menghapuskan ketentuan mengenai mekanisme dan jam kerja pada hari libur.

Sebelumnya bagi karyawan perempuan yang harus bekerja pada hari libur, segala bentuk kebutuhan dan keamanan di tempat kerja sangat diperhatikan serta selalu diingatkan untuk menggunakan atribut perusahaan seperti mengalungi *belt* tanda sedang dalam kegiatan kerja serta baju seragam YAMAHA sebagai bukti sebagai salah seorang karyawan PT Yamaha.

---

<sup>51</sup> Wawancara dengan Libya, Seller PKWT PT Yamaha Alfa Scorpii pada tanggal 10 Desember 2021

Berdasarkan uraian tersebut diatas, aturan di PT Yamaha Alfa Scorpii sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang tentu saja harus selalu di *upgrade* sesuai kebutuhan para karyawan dan manfaat bagi perusahaan. Untuk uraian lebih mendetail mengenai hasil dari penelitian penulis akan diuraikan pada sub bab selanjutnya.

#### **D. Analisis Implementasi Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Perempuan di PT Alfa Scorpii Aceh Besar**

##### **1. Kesadaran Pekerja Kerja Perempuan PT Yamaha Alfa Scorpii mengenai Perlindungan Hukum Hak Tenaga Kerja Perempuan**

Berdasarkan observasi penulis, kesadaran hukum tenaga kerja perempuan akan perlindungan hak khusus yang diberikan oleh Undang-Undang masih sangat minim. Bahkan ada beberapa karyawan yang menyebutkan bahwa segala bentuk aturan hanya dapat ditentukan oleh perusahaan tanpa boleh diganggu gugat yang secara otomatis seandainya ada keputusan yang bertentangan dengan aturan perundang-undangan maka tidak ada tindakan hukum apapun yang dapat ditempuh oleh tenaga kerja, khususnya tenaga kerja perempuan. Penulis terutama sekali juga meneliti secara empiris terkait kesadaran hukum masyarakat, khususnya tenaga kerja mengenai hak perlindungan hukum tenaga kerja perempuan.

Dari beberapa karyawan yang diwawancarai oleh penulis, sedikit banyaknya ditemukan ada tenaga kerja yang belum mengetahui adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerja dan diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja. Ada beberapa yang mengetahui perihal Undang-Undang, namun tidak mengetahui bahwa Undang-Undang telah mengatur sedemikian rupa perlindungan bagi tenaga kerja perempuan.

Menurut penulis, kesadaran akan perlindungan hukum sangat penting bagi efektifnya suatu peraturan perundang-undangan, sosialisasi

pentingnya kesadaran hukum sangatlah diperlukan di tengah tengah masyarakat. Mengingat keadaan masyarakat yang masih awam terkait perlindungan tenaga kerja perempuan.

PT. Yamaha Alfa Scorpii telah memberikan perlindungan hak khusus bagi tenaga kerja perempuan, yaitu meliputi hak cuti sakit, baik karena haid atau bukan, hak cuti hamil dan melahirkan, hak untuk menyusui anak dan hak perlindungan tempat dan jam kerja lembur. Namun dari hasil wawancara, penulis menarik suatu kesimpulan bahwa ada beberapa hal yang menjadi problematika dalam penegakan perlindungan tenaga kerja perempuan, dimana harusnya perusahaan mencantumkan secara spesifik tentang cuti yang diberikan bagi tenaga kerja perempuan adalah disebabkan karena sedang nyeri haid bukan hanya menyebutkan sakit secara umum.

Terkait cuti hamil dan melahirkan pada dasarnya waktu yang diberikan harus jelas tertera dalam peraturan direksi perusahaan bahwa tenaga kerja wanita yang hamil dan melahirkan akan mendapatkan izin cuti satu bulan setengah sebelum melahirkan dan satu bulan setengah setelah melahirkan dengan kewajiban perusahaan untuk menggaji pokok secara penuh tanpa potongan apapun, sebagaimana yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan. Saat ini, berdasarkan wawancara sebagaimana yang telah penulis uraikan sebelumnya bahwa cuti hamil dan melahirkan diberikan sebulan sebelum melahirkan dan sebulan setelah melahirkan. Pada bagian inilah yang diharapkan dapat direvisi bila agar pemenuhan hak khusus tenaga kerja perempuan berjalan secara optimal.

Berikut hal paling esensial bagi terlaksannya perlindungan hukum tenaga kerja perempuan, khususnya pada PT Yamaha Alfa Scorpi adalah membangun kesadaran hukum tentang hak-hak yang patut diterima agar antara pekerja dan perusahaan dapat melaksanakan kewajiban masing-masing secara seimbang.

## **2. Peran Pemerintah dan Peraturan Perundang-undangan dalam Merealisasikan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan**

Setelah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja, pada hakikatnya perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan masih merujuk kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengingat Undang-Undang Ketenagakerjaan klaster tenaga kerja hanya memuat hal-hal umum dan mengubah pasal-pasal dalam undang-undang sebelumnya namun tidak menyinggung perlindungan perempuan secara spesifik.

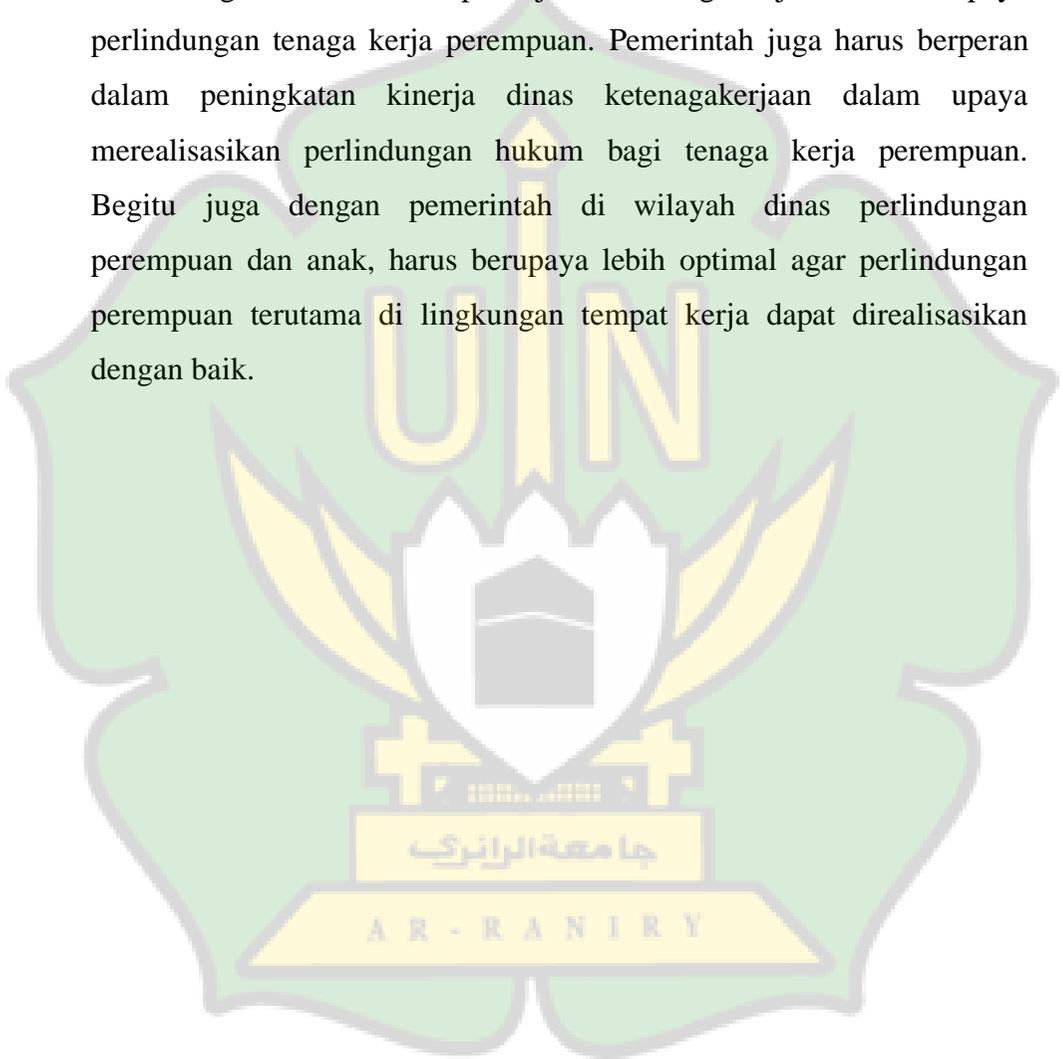
Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga dalam tahap perbaikan selama dua tahun setelah adanya gugatan ke Mahkamah konstitusi bahwa Undang-Undang ini bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 tentang mewujudkan kesejahteraan umum. Undang-Undang ini juga dianggap lebih menguntungkan pengusaha dan mengabaikan hak-hak masyarakat kecil. Oleh karena itu, pemerintah sebagai pembuat kebijakan hendaknya memperhatikan realita dan masyarakat sehingga kebijakan yang ditetapkan dapat diterima oleh masyarakat serta dapat menjadi solusi yang tepat terhadap setiap problematika dalam kehidupan masyarakat.<sup>52</sup>

Dalam tahapan sosialisasi, pemerintah juga harus turun tangan bahkan turun ke lapangan guna meyakinkan bahwa ada banyak hak-hak tenaga kerja perempuan yang harus dilindungi oleh pengusaha atau perusahaan, bukan hanya pekerja perempuan yang harus disosialisasikan, namun pengusaha juga harus lebih diawasi agar tidak melakukan hal-hal yang merugikan para pekerja perempuan.

---

<sup>52</sup> Nizar Apriansyah, *Peran Pemerintah dalam Pembentukan Kebijakan Hukum (Role of Government in Legal-Policy Making)*, Jurnal Ilmiah Kebijakan hukum, Vol 10, No.2, 2016, hlm195.

Maka peran pemerintah dan juga DPR sekaligus juga memperbaharui regulasi perlindungan hukum tenaga kerja perempuan dengan aturan yang baru dan *update* dengan kebutuhan masyarakat zaman sekarang, mengingat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah sangat lama untuk dapat dijadikan sebagai rujukan dalam upaya perlindungan tenaga kerja perempuan. Pemerintah juga harus berperan dalam peningkatan kinerja dinas ketenagakerjaan dalam upaya merealisasikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan. Begitu juga dengan pemerintah di wilayah dinas perlindungan perempuan dan anak, harus berupaya lebih optimal agar perlindungan perempuan terutama di lingkungan tempat kerja dapat direalisasikan dengan baik.



## **BAB EMPAT**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari uraian penulis, kesimpulan yang dapat diambil guna memberi jawaban dari rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan tenaga kerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah mencakup hal-hal pokok berkenaan dengan hak-hak yang wajib diberikan kepada perempuan terutama bidang reproduksi. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sejauh ini belum merugikan hak-hak perempuan secara spesifik mengingat Undang-Undang Cipta Kerja hanya mengubah beberapa pasal pokok dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan tidak menyangkut dengan perlindungan perempuan. Regulasi perlindungan pekerja perempuan masih kembali pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. PT Yamaha Alfa Scorpii sudah menerapkan aturan perusahaan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No 11 Tahun 2020. PT Yamaha Alfa Scorpii sudah menerapkan perlindungan tenaga kerja perempuan sesuai dengan hak-hak yang diatur oleh undang-undang, yaitu mengenai cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, hak untuk menyusui anaknya dan perlindungan tempat kerja yang aman dan ramah bagi pekerja perempuan.

#### **B. Saran**

Dari penelitian ini disarankan beberapa hal :

1. Penelitian ini bisa dilanjutkan dengan penelitian lain misalnya melihat bagaimana keputusan Hakim Mahkamah Konstitusi terhadap Undang-Undang Cipta Kerja yang masih dalam tanggungan Mahkamah Konstitusi agar dapat merealisasi

perlindungan hak-hak perempuan dalam klaster ketenagakerjaan serta lebih mendukung kebutuhan masyarakat guna mewujudkan kesejahteraan.

2. Bahwa setiap individu harus memahami hak-haknya sebagai manusia yang sudah diberikan agar tidak dapat direnggut dan diganggu gugat oleh orang lain.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009)
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004)
- Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Indeks, 2009)
- Azyumardi Azra, *Pendidikan Kewarganegaraan*, (Civic Education: 2003)
- Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan: Perjanjian Kerja Bersama, Teori, Cara Pembuatan, dan kasus*, (Malang: UB Press, 2012)
- Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Deepublish, 2019)
- Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019)
- CST. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1986)
- Dzulkifli Umar dan Usman Handoyo, *Kamus Hukum (Dictionary Of Law New Edition)*, (Cet 1, t.t; Quantum Media, 2000)
- Editus Adisu dan Lebertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, (Tangerang: Visi Media, 2007)
- Esmi Warasih, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, (Semarang: PT. Suryandaru Utama, 2005)
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1985)
- Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung, Pustaka Setia, 2013)

Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2007)

Maurice Duverger, *Sosiologi Politik*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010)

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT. Pradny Paramita, 2007).

Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Peneliian Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010)

Muchtar Rosyidi, *Penuntun Peraturan Perundang-Undangan Negara Republik Indonesia*, (Jakarta: 2006)

Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987)

Salim HS dan Septiana Nurbani, *Penerapan Teori pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013)

Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000)

Sedjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001)

Serlika Aprita, *Perlindungan Hukum bagi Pemegang Saham Minoritas, Kreditor dan Karyawan atas Akuisi Perusahaan*, (Jawa Timur: CV. Pustaka Abadi, 2019)

Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995)

Sugandi dan Yogi Suprayogi, *Administrasi Publik (Konsep dan Perkembangan Ilmu di Indonesia*, Bandung: Graha Ilmu, 2011

Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Indeks, 2010)

Zaeni Asyahdie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan (Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (jakarta Timur: Kencana, 2019)

## B. Jurnal

Bill Clinton, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci*, (JOM, Jurnal Fakultas Hukum Vol. III, No. 2, Oktober 2016.

Ngajulu Petrus, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita yang Bekerja pada Malam Hari di PT Swara Indah Riau berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, Jurnal Fakultas Hukum, Volume 3, Nomor 2, Oktober 2016

Nizar Apriansyah, *Peran Pemerintah dalam Pembentukan Kebijakan Hukum (Role of Government in Legal-Policy Making)*, Jurnal Ilmiah Kebijakan hukum, Vol 10, No.2, 2016

Romi Asmara dan Laila M. Rasyid, "*Perlindungan Hukum Terhadap Anak Perempuan Korban Kejahatan Kesusilaan*", Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Riau, Vol.3 No 2, 2013

Sali Susiana, *Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme*, Jurnal Aspirasi, Vol. 8, No. 2, Desember 2017

## C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 245

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39

## D. Internet

<https://money.kompas.com/read/2020/10/09/080400726/klarifikasi-menaker-soal-cuti-haid-dan-melahirkan-di-uu-cipta-kerja?page=all>,

<https://bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1 : SK Pembimbing Skripsi



**KEMENTERIAN AGAMA**  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**  
Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp./Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

---

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**  
**UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**  
Nomor : 3239/Un.08/FSH/PP.009/08/2021

**T E N T A N G**

**PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA**

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syari'ah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing KKU Skripsi tersebut;

b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;

2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;

3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;

4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Operasional Pendidikan;

5. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;

6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri ;

7. Keputusan Menteri Agama 492 / Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di lingkungan Departemen Agama RI;

8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;

9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry;

10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

**M E M U T U S K A N**

Menetapkan :  
P e r t a m a : Menunjuk Saudara (i) :

|                                |                       |
|--------------------------------|-----------------------|
| a. Dr. Abdul Jalil Salam, M.Ag | Sebagai Pembimbing I  |
| b. Yenny Sri Wahyuni, M.H      | Sebagai Pembimbing II |

untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :

N a m a : Julita Aini

N I M : 160106091

P r o d i : Ilmu Hukum

J u d u l : IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA PEREMPUAN (Studi Penelitian Di PT. Yamaha Alfa Scorpio Lambaro Aceh Besar)

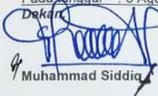
K e d u a : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

K e t i g a : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2021;

K e m p a l : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
Pada tanggal : 3 Agustus 2021

  
Muhammad Siddiq

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Ketua Prodi Ilmu Hukum;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.

## Lampiran 2 : Surat Permohonan Melakukan Penelitian

12/30/21, 5:51 PM

Document



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 5604/Un.08/FSH.I/PP.00.9/I1/2021  
Lamp : -  
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,  
PT. YAMAHA ALFA SCORPII, LAMBARO KAFHE INGIN JAYA ACEH BESAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.  
Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : JULITA AINI / 160106091  
Semester/Jurusan : XI / Ilmu Hukum  
Alamat sekarang : Rukoh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA PEREMPUAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (Studi Penelitian di PT.Yamaha Alfa Scorpii Lambaro Aceh Besar)**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 25 November 2021  
an. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 31 Desember  
2021

Dr. Jabbar, M.A.

**Lampiran 3 : Daftar Informan dan Responden**

| No | Nama dan Jabatan  | Peran dalam penelitian |
|----|---|------------------------|
| 1. | Nama: Muhammad Ilham<br>Jabatan: Branch Manager                   | Informan               |
| 2. | Nama: Dinda Lestari (26 Tahun)<br>Jabatan: GA (General Affair)    | Informan               |
| 3. | Nama: Libya (34 Tahun)<br>Jabatan: Seller Tetap/PKWT              | Responden              |
| 4. | Nama: Lindayani (24 Tahun)<br>Jabatan: Seller Kontrak/Freelance   | Responden              |
| 5. | Nama: Yusri salwa (24 Tahun)<br>Jabatan: Seller Kontrak/Freelance | Responden              |

**Lampiran 4: Protokol Wawancara**

**PROTOKOL WAWANCARA**

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Yang Telah Diubah Dengan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Penelitian Di PT. Yamaha Alfa Scorpii Lambaro Aceh Besar)

Tempat wawancara : PT Yamaha Alfa Scorpii Lambaro, Aceh Besar

Waktu wawancara : Jumat, 10 Desember 2021

Pewawancara : Julita Aini

Yang Diwawancarai : Muhammad Ilham

Jabatan : Branch Manager PT Yamaha Alfa Scorpii

Wawancara ini akan menelaah tentang “Perlindungan terhadap Teanaga Kerja Perempuan di PT Yamaha Alfa Scorpi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020”. Yang bertujuan bagi terwujudnya sebuah penelitian skripsi. Isi wawancara akan dipublikasi berdasarkan izin dari para pihak yang diwawancarai. Waktu yang dibutuhkan sekitar 10 sampai 15 menit (sepuluh sampai lima belas menit).

Uraian Pertanyaan:

1. Berapa orang karyawan perempuan di perusahaan bapak?
2. Apakah aturan perusahaan sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
3. Sejauh ini bagaimana perlindungan perempuan di perusahaan PT Yamaha Alfa Scorpii cabang Lambaro?
4. Apakah ada karyawan perempuan yang mengeluh atau melapor terkait haknya yang belum terpenuhi?

## PROTOKOL WAWANCARA

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Yang Telah Diubah Dengan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Penelitian Di PT. Yamaha Alfa Scorpii Lambaro Aceh Besar)

Tempat wawancara : PT Yamaha Alfa Scorpii Lambaro, Aceh Besar

Waktu wawancara : Jumat, 10 Desember 2021

Pewawancara : Julita Aini

Yang Diwawancarai : Dinda lestari

Jabatan : GA (General Manager)

Wawancara ini akan menelaah tentang “Perlindungan terhadap Teanaga Kerja Perempuan di PT Yamaha Alfa Scorpi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020”. Yang bertujuan bagi terwujudnya sebuah penelitian skripsi. Isi wawancara akan dipublikasi berdasarkan izin dari para pihak yang diwawancarai. Waktu yang dibutuhkan sekitar 10 sampai 15 menit (sepuluh sampai lima belas menit).

Uraian Pertanyaan:

1. Apakah kakak tau mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?
2. Apakah kakak tau bahwa UU tersebut sekarang sudah diubah dengan peraturan baru, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020?
3. Apakah perubahan tersebut mempengaruhi peraturan perusahaan?
4. Apakah ada pengaruhnya terhadap perlindungan perempuan?

## PROTOKOL WAWANCARA

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Yang Telah Diubah Dengan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Penelitian Di PT. Yamaha Alfa Scorpii Lambaro Aceh Besar)

Tempat wawancara : PT Yamaha Alfa Scorpii Lambaro, Aceh Besar

Waktu wawancara : Jumat, 10 Desember 2021

Pewawancara : Julita Aini

Yang Diwawancarai : Libya

Jabatan : Seller Tetap/PKWT

Wawancara ini akan menelaah tentang “Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Perempuan di PT Yamaha Alfa Scorpii Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020”. Yang bertujuan bagi terwujudnya sebuah penelitian skripsi. Isi wawancara akan dipublikasi berdasarkan izin dari para pihak yang diwawancarai. Waktu yang dibutuhkan sekitar 10 sampai 15 menit (sepuluh sampai lima belas menit).

Uraian Pertanyaan:

1. Apakah kakak mengetahui tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja?
2. Apakah kakak tau bahwa ada aturan perlindungan bagi pekerja perempuan di dalamnya?
3. Sejauh ini, apakah perusahaan sudah menerapkan bagi pekerja, terlebih terkait cuti hamil dan melahirkan?
4. Apakah pernah ada keluhan terkait perlindungan perempuan di tempat kerja

## PROTOKOL WAWANCARA

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Yang Telah Diubah Dengan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Penelitian Di PT. Yamaha Alfa Scorpii Lambaro Aceh Besar)

Tempat wawancara : PT Yamaha Alfa Scorpii Lambaro, Aceh Besar

Waktu wawancara : Jumat, 10 Desember 2021

Pewawancara : Julita Aini

Yang Diwawancarai : Lindayani

Jabatan : Seller Kontrak

Wawancara ini akan menelaah tentang “Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Perempuan di PT Yamaha Alfa Scorpii Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020”. Yang bertujuan bagi terwujudnya sebuah penelitian skripsi. Isi wawancara akan dipublikasi berdasarkan izin dari para pihak yang diwawancarai. Waktu yang dibutuhkan sekitar 10 sampai 15 menit (sepuluh sampai lima belas menit).

Uraian Pertanyaan:

1. Apakah kakak tau mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?
2. Apakah kakak tau bahwa Undang-Undang tersebut sekarang sudah diubah dengan peraturan baru, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020?
3. Apa kaka mengetahui Pasal tentang perlindungan perempuan dalam UU Ketenagakerjaan?
4. Menurut kakak, apakah perusahaan sejauh ini sudah menerapkan sesuai dengan isi Pasal tersebut?

## PROTOKOL WAWANCARA

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Yang Telah Diubah Dengan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Penelitian Di PT. Yamaha Alfa Scorpii Lambaro Aceh Besar)

Tempat wawancara : PT Yamaha Alfa Scorpii Lambaro, Aceh Besar

Waktu wawancara : Jumat, 10 Desember 2021

Pewawancara : Julita Aini

Yang Diwawancarai : Yusri Salwa

Jabatan : Seller Kontrak

Wawancara ini akan menelaah tentang “Perlindungan terhadap Teanaga Kerja Perempuan di PT Yamaha Alfa Scorpi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020”. Yang bertujuan bagi terwujudnya sebuah penelitian skripsi. Isi wawancara akan dipublikasi berdasarkan izin dari para pihak yang diwawancarai. Waktu yang dibutuhkan sekitar 10 sampai 15 menit (sepuluh sampai lima belas menit).

Uraian Pertanyaan:

1. Apakah kakak tau mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?
2. Apakah kakak tau bahwa Undang-Undang tersebut sekarang sudah diubah dengan peraturan baru, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020?
3. Apakah peraturan perusahaan ada memberatkan bagi kakak?
4. Apakah ada keluhan bagi peraturan direksi perusahaan terkait perlindungan perempuan?

**Lampiran 5 : Verbatim Wawancara**

**1. Wawancara dengan Muhammad Ilham (Informan)**

| No | T/J | Isi Wawancara   |
|----|-----|---|
| 1. | T   | Berapa orang karyawan perempuan di perusahaan bapak?  |
| 2. | J   | Ada 15 orang  |
| 3. | T   | Apakah aturan perusahaan sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?  |
| 4. | J   | Alhamdulillah sudah, Semua aturan perusahaan tidak bertentangan dengan UU dan jika ada perubahan undang-undang, perusahaan juga akan segera melakukan revisi dengan peraturan perusahaan.   |
| 5  | T   | Sejauh ini bagaimana perlindungan perempuan di perusahaan PT Yamaha Alfa Scorpii cabang Lambaro?  |
| 6. | J   | Semua bentuk perlindungan yang berkaitan dengan hak khusus perempuan sudah diberikan oleh perusahaan, berupa cuti hamil dan melahirkan, cuti sakit karena haid, tempat menyusui serta menjamin tempat kerja aman dari segala bentuk kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan. |
| 7. | T   | Apakah ada karyawan perempuan yang mengeluh atau melapor terkait haknya yang belum terpenuhi?   |
| 8. | J   | Sejauh ini, belum.  |

**2. Wawancara dengan Dinda Lestari (Informan)**

| No | T/J | Isi Wawancara  |
|----|-----|--|
| 1. | T   | Apakah kakak tau mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun |

|    |   |  |
|----|---|--|
|    |   | 2003?  |
| 2. | J | Ya, saya mengetahuinya   |
| 3. | T | Apakah kakak tau bahwa UU tersebut sekarang sudah diubah dengan peraturan baru, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020? |
| 4. | J | Ya, saya tau   |
| 5. | T | Apakah perubahan tersebut mempengaruhi peraturan perusahaan?   |
| 6. | J | Tentu, setiap regulasi baru pasti berpengaruh pada regulasi perusahaan.  |
| 7. | T | Apakah ada pengaruhnya terhadap perlindungan perempuan?  |
| 8. | J | Sejauh ini belum, hak-hak bagi karyawan wanita masih sama seperti peraturan sebelumnya.                            |

### 3. Wawancara dengan Libya (Responden)

| No | T/J | Isi Wawancara  |
|----|-----|--|
| 1. | T   | Apakah kakak mengetahui tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja?                               |
| 2. | J   | Ya, saya mengetahui  |
| 3. | T   | Apakah kakak tau bahwa ada aturan perlindungan bagi pekerja perempuan di dalamnya?   |
| 4. | J   | Ya, saya tau   |
| 5. | T   | Sejauh ini, apakah perusahaan sudah menerapkan bagi pekerja, terlebih terkait cuti hamil dan melahirkan?                   |
| 6. | J   | Sudah, bahkan saya yang sudah anak 4 masih bertahan bekerja disini, semua cuti yang berikan cukup untuk saya dan keluarga. |
| 7. | T   | Apakah pernah ada keluhan terkait perlindungan perempuan di tempat kerja   |

|    |   |           |
|----|---|-----------|
| 8. | J | Tidak ada |
|----|---|-----------|

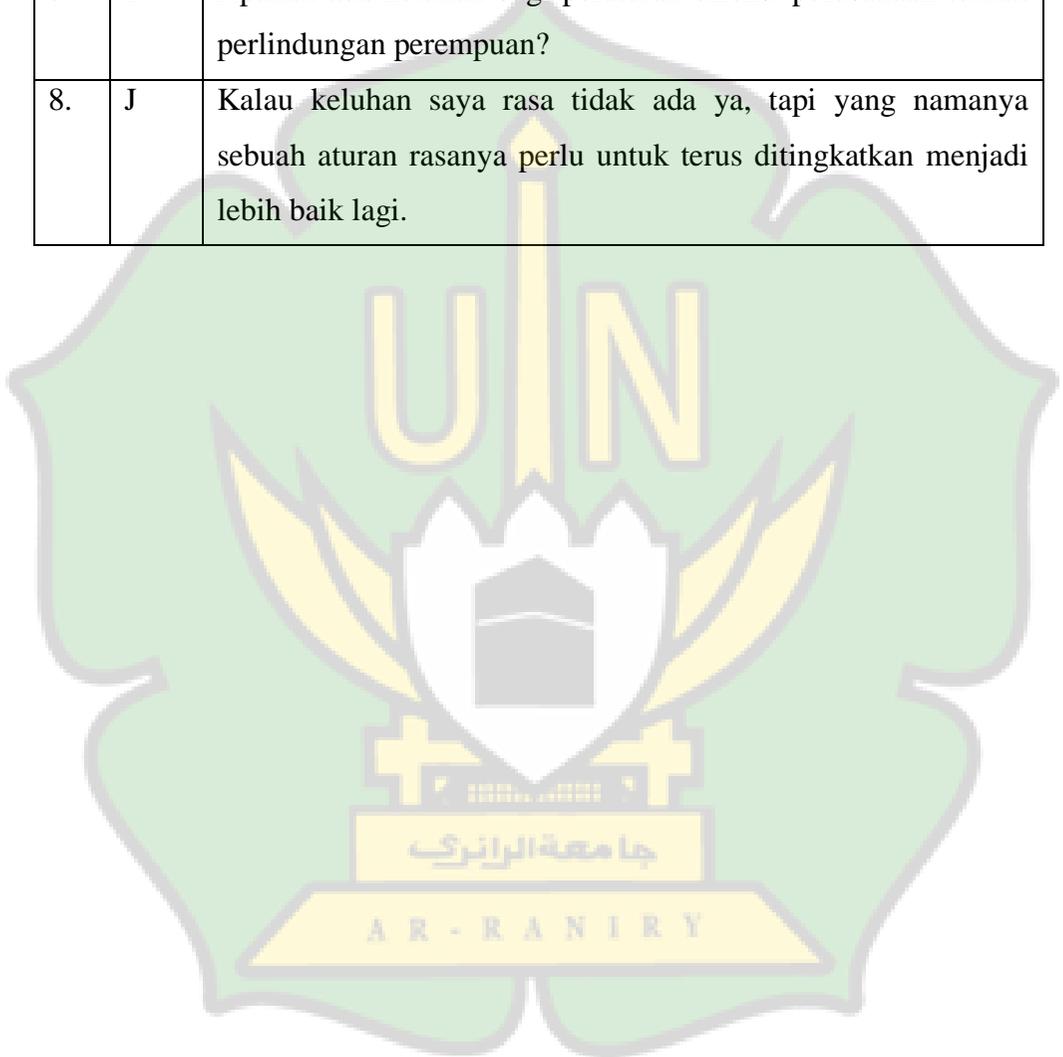
#### 4. Wawancara dengan Lindayani (Responden)

| No | T/J | Isi Wawancara   |
|----|-----|---|
| 1. | T   | Apakah kakak tau mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?  |
| 2. | J   | Ya, saya mengetahuinya  |
| 3. | T   | Apakah kakak tau bahwa Undang-Undang tersebut sekarang sudah diubah dengan peraturan baru, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020? |
| 4. | J   | Ya, saya tau  |
| 5. | T   | Apa kaka mengetahui Pasal tentang perlindungan perempuan dalam UU Ketenagakerjaan?  |
| 6. | J   | Ya, saya tau, dalam peraturan perusahaan juga pernah dijelaskan   |
| 7. | T   | Menurut kakak, apakah perusahaan sejauh ini sudah menerapkan sesuai dengan isi Pasal tersebut                                 |
| 8. | J   | Saya rasa, sudah.   |

#### 5. Wawancara dengan Yusri Salwa (Responden)

| NO | T/J | Isi wawancara   |
|----|-----|---|
| 1. | T   | Apakah kakak tau mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?  |
| 2. | J   | Ya, saya mengetahuinya  |
| 3. | T   | Apakah kakak tau bahwa Undang-Undang tersebut sekarang sudah diubah dengan peraturan baru, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020? |
| 4. | J   | Ya, saya tau  |

|    |   |  |
|----|---|--|
| 5. | T | Apakah peraturan perusahaan ada memberatkan bagi kakak?  |
| 6. | J | Sejauh ini tidak ada yang memberatkan bila mengenai perlindungan saya sebagai perempuan. Kendalanya hanya agak berat karena kerja di lapangan. |
| 7. | T | Apakah ada keluhan bagi peraturan direksi perusahaan terkait perlindungan perempuan?   |
| 8. | J | Kalau keluhan saya rasa tidak ada ya, tapi yang namanya sebuah aturan rasanya perlu untuk terus ditingkatkan menjadi lebih baik lagi.          |



*Lampiran 6 : Foto Wawancara*

Gambar 2 : Foto bersama informan



Gambar 3 : Foto Bersama responden





جامعة الرانيري

AR-RANIRY