

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu permasalahan yang banyak disoroti dalam perkembangan ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam usaha melaksanakan hubungan industrial pancasila, termasuk didalamnya para tenaga kerja. Tenaga kerja adalah warga negara, sebagaimana warga bangsa yang lain, kita tidak boleh membeda-bedakan pelayanan dan perlindungan terhadap semua warga negara. Untuk mewujudkan tenaga kerja yang adil, serta memberikan hak-hak pekerja sebagai manusia yang utuh, yang harus dilindungi keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak serta memperhatikan kepentingan pengusaha/majikan demi kelangsungan perusahaan, maka campur tangan pemerintah sangat diperlukan.

Kondisi perkembangan pembangunan kearah industrialisasi dimana persaingan pasar semakin ketat, sangat memerlukan tenaga kerja yang sehat dan produktif . Masyarakat pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, dimana dengan berkembangnya IPTEK dituntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan mempunyai produktivitas yang tinggi hingga mampu meningkatkan kesejahteraan dan daya saing di era globalisasi.

Di era globalisasi dan pasar bebas kesehatan, keselamatan dan jaminan tenaga kerja merupakan salah satu persyaratan yang ditetapkan dalam hubungan

antar negara yang harus dipenuhi oleh seluruh anggota termasuk Indonesia. Tahun 2003 berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pekerja di Indonesia mencapai 100.316.007 dimana 64,63% pekerja laki-laki dan 35,37% pekerja perempuan. Jumlah tenaga kerja perempuan dari tahun ke tahun meningkat cukup tajam. Tahun 2004 menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pekerja wanita berjumlah 33.141.000 orang dari total sekitar 93.722.000 pekerja Indonesia. Mereka bekerja disektor informal maupun formal.

Lebih lanjut data yang bekerja menurut golongan umur dan jenis kelamin yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Penduduk yang Bekerja Menurut Golongan Umur**  
**dan Jenis Kelamin, Tahun 2004**

<b>Golongan Umur</b>	<b>Laki-laki</b>	<b>Perempuan</b>	<b>Jumlah</b>
15-24	9,192	5,767	14,959
25-34	16,458	8,542	25,000
35-44	15,733	8,765	24,498
45-54	11,224	5,881	17,106
55+	7,974	4,185	12,159
<b>Jumlah</b>	<b>60,582</b>	<b>33,141</b>	<b>93,722</b>

*Sumber:* BPS, Sakernas Tahun 2004 (data diolah dalam Ribu Orang).

Berdasarkan data Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi tampak jelas penyebaran pekerja perempuan berdasarkan usianya yaitu mulai dari usia 15 tahun pekerja perempuan mulai menyerbu lapangan kerja. Berpatok pada usia tersebut, maka bisa diduga pendidikan mereka rata-rata SD/SMP/atau SLTA. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sekitar  $\pm 30\%$  pekerja di Indonesia adalah Perempuan.

Dengan bertambahnya tenaga produktif selain dilihat dari segi positif dengan bertambahnya tenaga produktif pada umumnya belum mendapat perhatian dari perusahaan dimana mereka bekerja. Tenaga kerja perempuan lebih kurang mendapat perhatian bahkan hak-hak mereka juga sering diabaikan. Mulai dari sistem pengupahan, kesehatan, jam kerja dan jaminan-jaminan yang seharusnya melindungi hak-hak mereka.

Masalah lain yang dihadapi oleh para tenaga kerja adalah masalah kekerasan fisik. Berangkat dari semua itu para tenaga kerja harus dibekali pengetahuan mengenai sistem perlindungan tenaga kerja dimana mereka menuntut hak-haknya apabila hak itu dilanggar. Para tenaga kerja harus mempunyai bekal berupa keterampilan, *kompetensi*, dan kemampuan kesehatan yang prima sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Undang-undang telah memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja. Pengusaha atau siapapun yang melanggar hak-hak dasar pekerja dapat dijatuhkan sanksi. Sanksi tersebut mulai dari yang ringan seperti teguran, peringatan, pencabutan usaha sampai pada tingkat pelanggaran yang dapat digolongkan sebagai kejahatan sehingga dapat dikenakan sanksi kurungan atau pidana penjara.

Hak-hak pekerja tersebut antara lain menyangkut :

1. Perlindungan dalam bentuk uang sebagai imbalan dan upah : hak pekerja atau buruh atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, atau kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi para pekerja atau buruh dan

keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pasal-pasal yang mengatur tentang kebijakan pengupahan ketenagakerjaan dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan cukup banyak mulai dari pasal 86 sampai dengan pasal 88 sampai dengan pasal 98.

2. Jam kerja : jam kerja bagi pekerja atau buruh juga sudah diatur dalam undang-undang tenaga kerja. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yaitu jumlah jam kerja normal untuk selama satu minggu sebanyak 40 jam. Setelah melakukan pekerjaan sesuai jam kerja normal, maka jam kerja selebihnya dihitung sebagai jam kerja lembur. Dalam hal ini pengusaha wajib memberikan upah lembur dan perhitungannya harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jam kerja bagi pekerja atau buruh juga sudah diatur dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu pasal 77. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yaitu jumlah kerja normal untuk selama 1 minggu sebanyak : 40 jam dengan perincian sebagai berikut:

- Apabila perusahaan berlakukan 6 hari dalam 1 minggu maka jumlah jam kerja 1 hari =7 jam dan hari sabtu 5 jam kerja.
- Apabila perusahaan berlakukan jam kerja 5 hari dalam 1 minggu maka jam kerja 1 hari jumlahnya=8 jam dan hari sabtu libur.

3. Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja : Dalam undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sudah mengatur dua belas jenis alasan pemutusan hubungan kerja yang termuat dalam pasal 150 sampai dengan

pasal 175. Beberapa jenis alasan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut mempunyai nilai kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang berbeda-beda.

Berapa banyak pekerja perempuan yang tahu akan hak-hak dasarnya sebagai pekerja, seperti perlindungan hukum atas kesetaraan upah antara laki-laki dan perempuan, hak untuk mendapatkan cuti, melahirkan/keguguran kandungan dan hak-hak dasar lainnya. Seberapa banyak juga mereka yang tahu bahwa telah ada undang-undang dan peraturan lainnya yang melindungi hak-hak mereka. Akibat kurangnya informasi dan pengetahuan hal tersebut ditambah lagi dengan belum seriusnya penegakan hukum, maka timbul berbagai persoalan yang jelas-jelas merugikan pekerja perempuan. Persoalan tersebut diantaranya masih sedikitnya pekerja perempuan menduduki posisi yang strategis, rentan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK), upah yang murah, jam kerja yang panjang, tidak tersentuh pendidikan, pelatihan dan promosi, rentan pelecehan seksual, tidak mendapat atau dipersulit mendapat hak-hak reproduksi; cuti melahirkan dan haid, mengalami diskriminasi upah, tunjangan keluarga dan kesehatan.

Dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hak-hak pekerja Indonesia termasuk pekerja wanita mendapat kepastian tentang ketentuan minimal yang wajib dilakukan oleh pengusaha/majikan kepada pekerja/buruh. Untuk hak-hak lain yang disebut kepentingan seperti tunjangan-tunjangan, bonus, intensif, dan lain-lain di luar hak-hak normatif undang-undang ini mengamanatkan kepada pengusaha dan pekerja untuk bernegosiasi mencapai kesepakatan yang ditempuh melalui perundingan dan

prinsipnya nilai-nilai dalam kesepakatan tersebut tidak boleh bertentangan atau dibawah ketentuan undang-undang.

Filosofi dibalik peraturan perundang-undangan tersebut tidak lain karena menguatnya kesadaran bahwa sesungguhnya manusia laki-laki perempuan sama derajat dan martabatnya. Karena itu, setiap bentuk diskriminasi dan ketidakadilan dalam relasi antara pekerja dan penguasa/majikan maupun antara laki-laki dan perempuan harus dicegah atau dihapus. Laki-laki dan perempuan adalah mahluk ciptaan tuhan, pebedaannya hanya terletak pada jenis kelamin dan reproduksi. Kesetaraan gender adalah kesetaraan peran sehingga dalam setiap aktivitas tugas dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan sama.

Perempuan maupun laki-laki dalam konteks kenegaraan adalah subjek dan objek pembangunan sehingga mempunyai hak, kewajiban dan kesempatan yang sama. Marjinalisasi peran perempuan dan memposisikan perempuan sebagai *subordinate* adalah tidak terlepas dari sejarah budaya bangsa. dengan semakin meningkatnya perkembangan industrialisasi dan teknologi semakin canggih membawa perempuan pada posisi yang sejajar dengan laki-laki karena dengan teknologi dan permesinan yang serba otomatis dan praktis, tidak ada lagi bagi perempuan untuk melakukan pekerjaan di berbagai bidang.

Upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan tidak hanya berupa pelarangan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan yang menikah, hamil dan melahirkan tetapi menyangkut perlindungan terhadap keamanan apabila perempuan pada malam hari yaitu antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. WIB. Hal ini sesuai dengan Keputusan Menteri

Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep.224/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang memperkerjakan pekerja /buruh antara pukul 23.00 sampai 07.00. WIB. Keputusan Menteri tersebut intinya adalah menyangkut tentang perlindungan keamanan fisik dan psikis pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari agar terhindar dari perampokan, pemerasan, maupun tindakan asusila berupa pemerkosaan dan pelecehan seksual. Tanggung jawab yang berkaitan dengan perlindungan ini dibebankan kepada pengusaha. Konkretnya pengusaha diwajibkan :

- a. Menyediakan angkutan antar jemput untuk pekerja perempuan yang bekerja dan pulang pukul 23.00 sampai 05.00.
- b. Pengusaha juga diwajibkan menyediakan petugas keamanan ditempat kerja untuk memastikan bahwa pekerja perempuan aman dari kemungkinan perbuatan asusila ditempat kerja.
- c. Fasilitas tempat kerja harus didukung oleh kamar mandi, WC dan penerangan yang layak.
- d. Untuk menjaga kondisi kesehatan agar pekerja perempuan harus dalam kondisi prima, pengusaha diwajibkan memberi makanan dan minuman yang bergizi sekurang-kurangnya dalam implementasi dilapangan.

Pemberlakuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Per 03/Men/1989 tentang larangan PHK bagi pekerja perempuan karena menikah, hamil atau melahirkan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.224/Men/2003 tentang kewajiban pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 sebagai indikasi bahwa pemerintah serius memberikan perhatian

terhadap pekerja khususnya pekerja perempuan walaupun kenyataan yang sebenarnya masih terjadi ketimpangan dalam implementasinya di lapangan.

Rata-rata nasional upah buruh perempuan sedikit lebih tinggi dari dua per tiga upah yang diterima buruh laki-laki (ILO Jakarta, Strategi Pengarusutamaan Gender). Peraturan Menteri No. 04/1988 juga menguatkan diskriminasi dengan membolehkan buruh perempuan untuk tidak mendapat tunjangan kesehatan apabila suaminya telah mendapat tunjangan dari perusahaan yang sama atau dari perusahaan lain. Kapitalisme telah memanipulasi kesadaran patriarkis yang dominan di tengah masyarakat dalam rangka menggapai keuntungan perusahaan yang lebih tinggi. Upah buruh perempuan yang lebih rendah ditemukan legitimasinya dari sikap yang menekankan bahwa laki-laki adalah pencari nafkah utama sebagai kepala keluarga (UU Perkawinan 1974). Biaya produksi dapat dihemat dengan pemotongan gaji buruh perempuan. Lebih parah lagi, dua sektor yang paling lemah regulasi perburuhannya, yaitu pertanian dan perdagangan; yang justru disesaki oleh tenaga kerja perempuan, sehingga diskriminasi upah di sektor-sektor semacam ini pun berlangsung secara damai sebagai tradisi.

Tingginya jumlah perempuan yang bekerja dalam jam kerja yang panjang membuktikan bahwa perempuan harus bekerja lembur untuk menutupi/mengkompensasi upah rendah yang ia terima. Sementara, sedikitnya jumlah perempuan yang bekerja penuh waktu adalah akibat keharusannya untuk mengerjakan kerja rumah tangga pada saat yang bersamaan. Ini menghambat situasi yang diskriminatif namun ambigu ini secara jernih dan terang menunjukkan bahwa perempuan berhadapan dengan dua beban ketidakadilan.



produktivitas perempuan disektor-sektor publik. Pertama, dalam kepentingan untuk mengeksploitasi, maka peran perempuan dimaksimalkan, bahkan melewati batas-batas kemanusiaan. Kedua, diskriminasi kesempatan dan akses akibat praktek-praktek seksisme yang masih hidup di tengah masyarakat, menyebabkan perempuan harus terlibat dalam jenis-jenis kerja yang tingkat regulasi dan perlindungannya rendah. Pelecehan seksual adalah bentuk diskriminasi dan kekerasan yang banyak dialami buruh perempuan, baik di tempat kerja maupun di rumah. Jumlah kekerasan terhadap perempuan dalam Catatan Awal Tahun Komnas Perempuan 2004 terus meningkat : 2001 (3.169 kasus), 2002 (5.163 kasus, naik 63%) dan 2003 (5.934 kasus). Ini yang terdaftar. Ribuan kasus lainnya belum didata karena tidak dilaporkan. Dengan data-data di atas, kasus pelecehan seksual sudah pasti meningkat meski data yang pasti tak ditemukan.

Fleksibilitas tenaga kerja yang digembar-gemborkan oleh berbagai lembaga internasional (termasuk ILO) telah menurunkan kepastian kerja karena mengurangi jumlah permanen. Sistem kerja kontrak kemudian menjadi sistem yang mulai dominan dipakai di berbagai tempat kerja, bahkan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap sekalipun. Meskipun telah ada aturan yang mengharuskan hak-hak buruh dalam perjanjian kontrak tidak boleh kurang dari hak-hak untuk buruh tetap, namun dalam prakteknya, hal ini tidak akan dilaksanakan. Karena pengusaha mempekerjakan buruh kontrak memang dengan maksud untuk mengurangi biaya produksi. Jika hak-hak buruh kontrak dibuat sama dengan buruh tetap,

Maka, salah satu yang banyak dipangkas adalah hak-hak reproduksi. Persyaratan kerja dalam kontrak kemudian menjadi diskriminatif terhadap perempuan. Banyak perusahaan mensyaratkan perempuan lajang sebagai calon pekerjanya. buruh perempuan diharuskan untuk tidak menikah atau tidak hamil selama terikat kontrak. Jika ini terjadi, maka kontrak batal dan ia dikeluarkan. Semua ini membuat biaya produksi menjadi lebih ringan, karena perusahaan tak perlu mengeluarkan tambahan biaya untuk membayar upah cuti hamil dan biaya melahirkan.

Kesetaraan bukan satu hal yang berdiri sendiri. Ia mensyaratkan sejumlah kondisi sosial ekonomi sebagai tanah tempat dirinya tumbuh dan berkembang. Peningkaran terhadap kesetaraan adalah refleksi dari tertanam kuatnya kesadaran patriarki dan seksisme di tengah rakyat. Perubahan situasi sosial ekonomi akan membuka peluang besar bagi pergeseran kesadaran rakyat menuju pemahaman yang lebih egaliter tentang hubungan laki-laki perempuan. Ini bisa menjelaskan mengapa banyaknya aturan yang dibuat tidak memberi jaminan secara memadai terhadap perlindungan hak-hak buruh, khususnya perempuan. Negara, sebagai pihak yang paling berkewajiban menyediakan dan melindungi hak-hak tersebut, justru sering bertindak sebagai pelanggar HAM.

Tindakan-tindakan pemerintah/penguasa yang berkolaborasi dan membiarkan pelanggaran-pelanggaran tersebut terjadi di berbagai tempat, adalah bukti nyata bahwa kekuasaan politik tidak dalam posisi berpihak kepada kaum perempuan. Kebijakan-kebijakan ekonomi yang dikeluarkan pemerintah, justru lebih banyak membebek pada kepentingan lembaga internasional, ketimbang

kepentingan perempuan miskin yang telah memilihnya. Rendahnya kualitas pelayanan kesehatan telah menempatkan perempuan sebagai korban terdepan. Tingginya tingkat kematian ibu di Indonesia (385 per 100.000 kelahiran) dan buruknya gizi selama kehamilan, ditambah beban kerja rumah tangga, membuat perempuan sulit bergerak lebih maju dari posisinya saat ini. Kualitas pendidikan yang rendah juga menambah persoalan, karena ini akan menempatkan jutaan perempuan miskin sebagai buruh dalam sektor yang tidak memiliki perlindungan dan regulasi memadai.

Pemerintah seharusnya memprioritaskan alokasi pendanaan pada perbaikan pelayanan kesehatan dan pendidikan agar landasan sosial ekonomi bagi kesetaraan dapat tercipta. Tempat-tempat penitipan anak yang murah bahkan gratis, harus disediakan, agar tuntutan kerja domestic perempuan dapat diatasi. Kerja domestik yang menyita hampir seluruh waktu perempuan harus diambil alih oleh sektor publik agar perempuan tidak perlu lagi menjadi buruh paruh waktu dengan gaji minim dan tanpa perlindungan. Bahkan sarana dan teknologi yang mempermudah kerja rumah tangga, seperti mesin cuci harus disediakan dengan harga yang sangat terjangkau. Ini semua hanya mungkin terjadi jika beban utang luar negeri dan bunga obligasi perbankan dapat dihapus atau minimal dikurangi, sehingga alokasi dana untuk pelayanan kesehatan dan pendidikan, serta pembangunan sektor publik yang berpihak pada kepentingan perempuan, dapat diterapkan.

Dalam jangka pendek, penguatan fungsi serikat buruh mutlak diperlukan. Serikat buruh harus mampu bernegosiasi dan mengawasi berbagai pelaksanaan

hak-hak perempuan di tempat kerja. Juga mengawasi komitmen pemerintah dalam menerapkan dan melindungi hak-hak buruh perempuan.

Lahan atau kejahatan terhadap Hak-hak pekerja pada umumnya dan pekerja perempuan khususnya sudah diatur secara lebih rinci baik dalam undang-undang tenaga kerja maupun peraturan pelaksanaannya. Akan tetapi dalam implementasinya masih tidak sesuai dengan harapan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengkaji bagaimana perlindungan hak-hak pekerja perempuan dan implementasinya ?

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis akan meneliti lebih mendalam dengan mengambil judul : **“PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN” (Studi Kasus di PT Leteex Garment Indonesia Desa Sinarjati Kec. Dawuan Kab. Majalengka)”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian tersebut penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hak-hak pekerja perempuan di PT Leteex Garment Indonesia dari segi sosial dan budaya ? yakni :
  - a. perlindungan sistem kerja;
  - b. perlindungan kesehatan;
  - c. perlindungan keselamatan kerja pada malam hari;
  - d. hak cuti (cuti hamil, melahirkan dan cuti haid);
  - e. pendidikan dan latihan (keterampilan kerja/skill).

2. Bagaimana perlindungan pekerja perempuan di PT Leteex Garment Indonesia dari segi ekonomi ? yakni :
  - a. sistem upah kerja;
  - b. sistem upah lembur.
3. Bagaimana perlindungan hak-hak pekerja perempuan di PT Leteex Garment Indonesia dari segi hukum (peraturan umum yakni Perundang-undangan yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan perempuan di Indonesia dan peraturan khusus yang berlaku di Perusahaan) ?

### **C. Pertanyaan Penelitian**

1. Bagaimana sistem kerja yang diberlakukan bagi pekerja perempuan di PT Leteex Garment Indonesia ?
2. Apakah pekerja perempuan di PT Leteex Garment Indonesia diberikan perlindungan kesehatan ?
3. Apakah para pekerja wanita di PT Leteex Garment Indonesia diberikan hak cuti (cuti hamil, melahirkan dan cuti haid) ?
4. Apakah pekerja perempuan di PT Leteex Garment Indonesia diberikan perlindungan keselamatan ?
5. Apakah pekerja perempuan di PT Leteex Garment Indonesia mendapatkan pendidikan/latihan dalam membina keterampilan kerja/skill?
6. Bagaimanakah sistem pengupahan upah kerja pekerja perempuan di PT Leteex Garment Indonesia ?

7. Bagaimanakah sistem pengupahan upah lembur pekerja perempuan di PT Leteex Garment Indonesia?
8. Apakah para pekerja perempuan di PT Leteex Garment Indonesia mengetahui pengetahuan tentang Peraturan/Perundang-undangan yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan perempuan di Indonesia ?
9. Apakah di PT Leteex Garment Indonesia terdapat peraturan khusus yang mengatur para tenaga kerjanya ?
10. Apakah para pekerja perempuan di PT Leteex Garment Indonesia mengetahui peraturan yang ada di perusahaan tempat mereka bekerja ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan pekerja perempuan di PT Leteex Garment Indonesia mengenai sistem kerja, perlindungan kesehatan, perlindungan keselamatan kerja, hak cuti (cuti hamil, melahirkan dan cuti haid), serta pemberian pendidikan dan latihan dalam keterampilan kerja/skill.
2. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hak-hak pekerja perempuan di PT Leteex Garment Indonesia mengenai sistem upah kerja dan upah lembur.
3. Untuk mengetahui apakah pekerja perempuan di PT Leteex Garment Indonesia mendapatkan perlindungan baik dari Perundang-undangan yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan perempuan di Indonesia maupun perlindungan dari peraturan khusus yang terdapat di perusahaan.

## **E. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang ingin dicapai dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **1. Kegunaan Praktis :**

1. Dapat memberikan petunjuk atau jalan terbaik untuk setiap perusahaan dan para pekerja serta masyarakat untuk dapat lebih mengetahui tentang Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam memberikan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan.
2. Dapat dijadikan rujukan (referensi) bagi para peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang relevan dengan topik ini.

### **2. Kegunaan Teoritis**

Memberikan sumbangan dan menerapkan ilmu-ilmu pendidikan yang penulis terima selama mengikuti perkuliahan di Jurusan Pendidikan Kewarganegaraan, Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Universitas Pendidikan Indonesia.

## **F. Definisi Operasional**

Untuk menghindari keasalahan penafsiran dalam menginterpretasikan istilah-istilah yang digunakan untuk menata konsep penelitian ini, istilah-istilah tersebut perlu didefinisikan secara operasional sebagai berikut :

## 1. Perlindungan hak pekerja perempuan

Perlindungan ini adalah perlindungan hukum hak-hak pekerja perempuan yang berkaitan dengan persoalan ketenagakerjaan di lingkungan perusahaan atau industri-industri yang pekerjanya sebagian besar adalah perempuan.

Posisi pekerja perempuan di dalam konteks ketenagakerjaan harus dipenuhi hak-haknya. Hak tersebut meliputi hak atas sistem kerja, hak upah, hak kesehatan dan keselamatan kerja, hak hiburan, hak istirahat (hak cuti), hak moral dan kesusilaan, dan hak-hak perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Penelitian ini akan mengamati tentang bagaimana pekerja perempuan mendapatkan perlindungan hak-haknya dari tempat mereka bekerja yaitu di industri garment PT Leteex Garment Indonesia. Dalam penelitian ini juga, bahwa arti dari perlindungan hak pekerja perempuan dapat dilihat dari 3 segi aspek yaitu:

- a. Perlindungan hak pekerja perempuan dilihat dari segi sosial adalah pekerja perempuan merupakan makhluk tuhan dan manusia seutuhnya yang tidak boleh dibeda-bedakan haknya dalam arti mereka mempunyai hak yang sama dalam memperoleh sesuatu yang selayaknya mereka dapatkan. antara lain hak atas sistem kerja, hak kesehatan kerja, hak keselamatan kerja, dan hak atas cuti (cuti hamil, melahirkan dan cuti haid).
- b. Perlindungan hak pekerja perempuan dilihat dari segi ekonomi adalah tenaga kerja perempuan berhak mendapatkan haknya serta perlindungan dalam bidang ekonomi dalam arti bahwa mereka berhak mendapatkan kesejahteraan hidup atau upah yang layak sesuai dengan jasa, tenaga dan



pengorbanan yang telah mereka berikan bagi kelangsungan tempat bekerjanya. Antara lain hak atas upah kerja dan upah lembur.

- c. Perlindungan hak pekerja wanita dilihat dari segi hukum adalah untuk menciptakan hubungan ketenagakerjaan yang adil maka ada suatu kepastian hukum untuk menciptakan suatu keadilan dan untuk memberikan jaminan perlindungan hukum, kepastian hak dan kewajiban para pihak terhadap tenaga kerja wanita. Dalam hal ini termasuk pengetahuan para tenaga kerja perempuan tentang Peraturan/Undang-undang Ketenagakerjaan yang sebenarnya melindungi hak-hak mereka sebagai pekerja perempuan. Selain itu, pendidikan/pelatihan yang seharusnya mereka dapatkan dari perusahaan/tempat mereka bekerja.

2. Tenaga kerja perempuan adalah setiap orang (dalam hal ini perempuan) yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam pasal 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Sedangkan menurut J. Simanjuntak (1985:2) bahwa : Tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau

sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.

Jadi dalam penelitian ini, peneliti mendefinisikan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja perempuan/pekerja perempuan adalah setiap perempuan yang bekerja di sektor industri yang menghasilkan barang/jasa untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan sendiri, perusahaan dan memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dalam penelitian ini juga, peneliti menyimpulkan definisi dari hak-hak perlindungan tenaga kerja perempuan yaitu perlindungan terhadap para pekerja perempuan yang bekerja di sektor industri/perusahaan yang menghasilkan barang/jasa guna memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan sendiri, perusahaan maupun masyarakat dengan mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan hak-hak yang selayaknya mereka dapatkan.

#### **G. Pendekatan, Metode dan Teknik Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan **Kualitatif** dengan **Metode Studi Kasus**. Sedangkan teknik penelitian yang digunakan adalah **Observasi, Wawancara, Studi Literatur, dan Studi Dokumentasi**.

## H. Subjek Penelitian

Yang menjadi subjek dari penelitian ini adalah :

1. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka. Di antaranya ketua, dan bagian kepegawaian Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
2. Para peminpin/pemilik PT Leteex Garment Indonesia.
3. Para pekerja perempuan yang bekerja di PT Leteex Garment Indonesia.
4. Ketua/anggota Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) PT Leteex Garment Indonesia.

