

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG

Negara Republik Indonesia yang berdasarkan pada cita hukum Pancasila adalah negara hukum kesejahteraan (*Welfare State*) yang menjunjung tinggi dan melindungi harkat dan martabat setiap warga negara tanpa terkecuali, baik laki – laki maupun perempuan menuju masyarakat adil dan makmur. <sup>1</sup>Dalam kehidupannya manusia membutuhkan kebutuhan yang beraneka ragam, oleh karena itu untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut manusia memerlukan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan hasil dari pekerjaan tersebut. Dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan dalam pasal 1 Ayat (3) menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.<sup>2</sup> Hasil dari pekerjaan tersebut dapat juga disebut sebagai upah. Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan mendefinisikan upah sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau

---

<sup>1</sup> Trianah Sofiani, 2020, *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional*, Cetakan Pertama, Deepublish, Yogyakarta, hlm 1

<sup>2</sup> Penjelasan Umum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>3</sup>

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kewajiban yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.<sup>4</sup> Karena Pekerjaan itu merupakan hak bagi setiap orang, maka tidak boleh ada orang yang menghalangi hak tersebut dengan cara membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik.

<sup>5</sup> Saat ini tidak hanya laki-laki saja yang menjadi pekerja/buruh, namun perempuan juga menjadi pekerja/ buruh, hal tersebut dapat disebabkan beberapa alasan yang terjadi dalam masyarakat. Tuntutan ekonomi adalah salah satu alasan terbesar yang mendorong wanita untuk menjadi pekerja/buruh. Namun sering kali terdapat diskriminasi yang terjadi kepada pekerja/buruh wanita, yang selalu dianggap sebelah mata oleh beberapa pihak dan dianggap tidak lebih berkompeten daripada pekerja/buruh Laki-laki. Semestinya pekerja perempuan juga memiliki hak untuk berkerja serta mendapatkan upah dari usaha yang telah dikerjakan yang sama dengan pekerja laki-laki.

---

<sup>3</sup> Nindry Sulistya Widiastiani, 2022, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*, PT. Kanisius, Yogyakarta, hlm. 47.

<sup>4</sup> Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13 / 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya.*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 7.

<sup>5</sup> *Ibid*, halaman 7

Memang ada kalanya badan wanita itu lemah, yaitu pada saat harus memenuhi kewajiban kodrat alam misalnya, pada saat hamil, melahirkan anak atau gugur kandung dan bagi beberapa wanita yakni pada waktu haid.<sup>6</sup> Soal Kesusilaan mungkin lebih erat hubungannya dengan perasaan yang halus itu daripada dengan kelemahan badan yang mengurangi kemampuan membela diri dari bahaya serangan fisik asusila.<sup>7</sup> Dari perspektif neoklasik, isu kehamilan dan menstruasi, ketidakhadiran, dan perpindahan kerja muncul sebagai faktor-faktor yang dapat menurunkan tingkat produktivitas perempuan dibandingkan dengan tingkat produktivitas laki-laki.<sup>8</sup>

Dalam Hukum perburuhan dikenal dengan asas *No Work No Pay*, yang mana asas ini memungkinkan bagi pihak untuk tidak membayarkan kepada pekerja. Namun *No Work No Pay*, tidak akan berlaku apabila pekerja yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya. Beberapa pengecualian pengusaha tetap wajib membayar upah meskipun pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan yang diatur dalam pasal 93 ayat (2) Undang undang ketenagakerjaan.<sup>9</sup> Pekerja perempuan mempunyai hak untuk mendapatkan upah yang sama dengan pekerja laki-laki untuk pekerjaan yang nilainya tanpa diskriminasi apapun. Hal ini ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah (PP) pengupahan yang diadopsi dari Konvensi

---

<sup>6</sup> Iman Soepomo, 1986, *Hukum Perburuhan bidang Keselamatan Kerja (Perlindungan Buruh)*., Cetakan Keenam, PT Pradnya Paramita, hlm 55.

<sup>7</sup> *Ibid*, Hlm 55

<sup>8</sup> Jacquelyn Kercheval; Daniel Markowitz; Katherine Monson; Blair Read, 2013, *Tinjauan Pustaka Perempuan dalam Kepemimpinan - Penelitian Mengenai Hambatan terhadap Ketenagakerjaan dan Pekerjaan yang Layak Bagi Perempuan*., Cetakan Pertama, Indonesia, hlm 47

<sup>9</sup> Nindry Sulistya Widiastiani, *Op.Cit.*, hlm. 50.

*International Labour Organization* (ILO) Nomor 100 mengenai pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan Wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya, yang diratifikasi dalam Undang undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konpensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 Mengenai Pengupahan Yang Sama Bagi Buruh Laki-Laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya. Selain itu, untuk melindungi pekerja di terapkan juga aturan yang menyatakan apabila perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>10</sup> Selama 3 bulan cuti hamil/melahirkan tersebut, perusahaan tetap wajib memberikan hak upah penuh, artinya perusahaan tetap memberi gaji pada pekerja perempuan yang hamil meskipun sedang menjalani cuti hamil/melahirkan.<sup>11</sup>

Dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur terkait perlindungan untuk cuti melahirkan yang secara rinci diatur dalam Pasal 82 yakni pemberian cuti bagi 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.<sup>12</sup> Setelah melahirkan keluarga pekerja perempuan juga wajib memberitahukan kelahiran anaknya dalam tempo tujuh hari setelah kelahiran. Pekerja perempuan juga wajib

---

<sup>10</sup> *Ibid.* halaman. 49.

<sup>11</sup> WageIndicator, Upah Saat Hamil dan Biaya Persalinan, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/hak-pekerja-perempuan/hamil-dan-melahirkan/upah-saat-hamil-dan-biaya-persalinan#:~:text=Selama%203%20bulan%20cuti%20hamil,sedang%20menjalani%20cuti%20hamil%20melahirkan> , diakses 06 April 2024.

<sup>12</sup> Pasal 82 Ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

memberikan bukti kelahiran dari rumah sakit atau akta kelahiran dalam tempo enam bulan setelah melahirkan.<sup>13</sup>

Seperti yang telah dijabarkan diatas sebagian besar regulasi mengatur bahwa pekerja perempuan memiliki kedudukan yang sama dengan pekerja pria, namun pada nyatanya terjadi yakni terdapat diskriminasi yang terjadi dikarenakan perbedaan jenis kelamin yang selalu memandang bahwa laki – laki yang lebih kuat dibandingkan dengan perempuan. Bahkan saat hamil perempuan masih dituntut untuk bekerja, namun dalam peraturan yang berlaku perempuan dapat mengambil cuti sedang hamil, dan upah yang diberikan sesuai dengan yang telah ada. Namun yang terjadi di lapangan malah pekerja perempuan tidak dibayarkan sesuai dengan upah yang layak.

Berdasarkan regulasi yang sudah diatur oleh pemerintah, tidak menutup kemungkinan adanya penyelewengan hukum dari suatu perusahaan. Salah satu contoh kasus yang terjadi di perusahaan Kawasan Berkat Nusantara yang bertempat di Cakung, Jakarta Timur, DKI Jakarta. Kejadian yang terjadi yakni para pekerja perempuan menyembunyikan kehamilan hingga terlihat bahkan sampai 9 bulan kehamilan. Selain itu, saat pengambilan cuti untuk melahirkan juga dipersulit yakni dengan ancaman pemutusan kontrak kerja, tak lain juga setelah cuti tersebut para pekerja diminta untuk mengundurkan dikarenakan statusnya buruh kontrak dan juga diancam tidak mendapatkan upah selama hamil jikalau tidak menandatangani

---

<sup>13</sup> Sali Susiana, 2019, Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme, Vol VII/No-02/Desember/2017, Aspirasi:Jurnal Masalah-Masalah Sosial, hlm 211, <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v8i2.1266>

surat pengunduran diri. Kehamilan dari para pekerja kadang berujung keguguran, dikarenakan ketakutan jikalau mengajukan cuti.<sup>14</sup>

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik meneliti tentang “Perlindungan Hak Upah Pekerja Perempuan Yang Sedang Cuti Melahirkan Di SMAK Kolese Santo Yusup Malang”.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan pemaparan latar belakang maka rumusan masalah adalah Bagaimana Implementasi Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pemenuhan hak upah pekerja Perempuan yang sedang cuti melahirkan di SMAK Kolese Santo Yusup Malang ?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah yang diberikan, maka Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan mengkaji terkait Pengimplementasian Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pemenuhan hak upah pekerja perempuan yang sedang cuti melahirkan di SMAK Kolese Santo Yusup Malang.

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

### **1. Manfaat Teoritis**

Bahwa penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah perkembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum

---

<sup>14</sup> Abraham Utama, Ratusan buruh busana terkenal di Jakarta “terpaksa sembunyikan kehamilan.”, <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-42414034> , diakses 26 April 2024

Perburuhan, khususnya dalam hal yang berkaitan dengan pengupahan tenaga kerja terlebih pada pekerja perempuan

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

### a. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atas regulasi yang memiliki hambatan karena terjadi kendala dari beberapa aspek serta menjadi masukan untuk aspek ketenagakerjaan terkhususkan Tenaga kerja Perempuan.

### b. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada masyarakat agar mengetahui peran hukum terhadap Tenaga kerja wanita.

### c. Bagi mahasiswa dan para dosen pengajar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi di bidang hukum ketenagakerjaan, terkhusus dalam bidang pengupahan, agar tidak terjadi adanya diskriminasi terhadap perbedaan gender dalam sebuah pekerjaan.

## E. KEASLIAN PENELITIAN

Penelitian dengan judul Perlindungan Hak Upah Tenaga Kerja Perempuan Yang Sedang Cuti Melahirkan Di SMAK Kolese Santo Yusup Malang merupakan karya asli dan bukan plagiasi. Sebagai pembanding atas penelitian ini ada 3 buah skripsi sebagai pembanding yaitu :

**1. Gabriella Dian Rachmawati**

Judul : Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan

Phia Deva

Fakultas : Fakultas Hukum

Institusi : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

NPM : 180513100

Tahun : 2021

Rumusan Masalah : 1. Bagaimana perbandingan antara hak pekerja perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?  
2. Bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan pada Phia Deva?

Hasil Penelitian:

Diterbitkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak menghapuskan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan namun hanya mengubah sehingga Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih dapat berlaku. Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat 8 hak pekerja yang khusus diperuntukkan bagi

pekerja perempuan antara lain hak cuti haid, hak cuti hamil atau melahirkan, perlindungan selama kehamilan, hak cuti keguguran, hak menyusui, hak untuk tidak di PHK dengan alasan tertentu, hak untuk fasilitas khusus, dan hak untuk tidak didiskriminasi.

Dari hasil penelitian terkait Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Phia Deva berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dapat disimpulkan bahwa keseluruhan hak pekerja perempuan telah dipenuhi pengusaha antara lain hak cuti haid, hak cuti hamil atau melahirkan, perlindungan selama kehamilan, hak cuti keguguran, hak menyusui, hak untuk tidak di PHK dengan alasan tertentu, hak untuk fasilitas khusus, dan hak untuk tidak didiskriminasi.

## 2. **Rama Agung Nur Pratama**

Judul : Pemenuhan Upah Layak Bagi Pekerja Rumah  
Tangga (PRT)

Fakultas : Fakultas Hukum

Institusi : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

NPM : 190513458

Tahun : 2022

Rumusan Masalah : 1. Bagaimana Perlindungan pengupahan yang layak bagi PRT dalam Hukum Indonesia yang berlaku saat ini ?

2. Apakah Rancangan Undang-undang perlindungan pekerja rumah tangga dapat memberikan perlindungan pengupahan yang layak bagi PRT?

Hasil Penelitian:

Perlindungan pengupahan yang layak bagi Pekerja Rumah Tangga (PRT) dalam hukum positif Indonesia dapat ditempuh menggunakan ketentuan Permenaker No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Permenaker ini menentukan besaran upah melalui kesepakatan. Sehingga perlindungan hukum preventif dilakukan melalui mekanisme perjanjian pada umumnya yang terdapat di dalam KUH Perdata. Namun, perlindungan terhadap ketentuan upah layak melalui kesepakatan dalam relasi PRT dan pemberi kerja dinilai belum dapat memberikan perlindungan yang maksimal. Hal ini dikarenakan beberapa hal. Pertama, adanya gap relasi kuasa yang sangat terlihat dalam hubungan antara pemberi kerja atau Majikan dengan PRT. Kedua, adanya anggapan bahwa pekerjaan domestik merupakan pekerjaan yang tersembunyi, tidak bernilai, dan tidak memberikan nilai ekonomi. Ketiga, dari segi historis, PRT mengalami perjalanan panjang dan erat kaitannya dengan perbudakan, sehingga relasi hubungan pekerjaan PRT dengan Majikan dianggap sebagai suatu relasi kepemilikan dan tidak pantas untuk dibayar. Keempat, PRT masih masuk dalam sektor pekerjaan informal atau tidak diakui status yuridis PRT sebagai pekerja. Kelima, kultur PRT yang tidak memiliki perjanjian kerja secara

tertulis juga merupakan faktor yang menghambat perlindungan pemenuhan upah layak. Sehingga agar memiliki konsep perlindungan maka membutuhkan posisi tawar yang setidaknya-tidaknya sama, yang dapat ditempuh dengan beberapa hal. Pertama, didorongnya mekanisme perjanjian kerja secara tertulis. Kedua, memanfaatkan serikat pekerja. Ketiga, dengan keterlibatan LPPRT dalam pembuatan perjanjian. Sedangkan untuk perlindungan hukum represif dilakukan dengan mekanisme wanprestasi dan penyelesaiannya dilakukan di Pengadilan maupun dengan Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS).

Rancangan Undang-Undang PPRT belum dapat memberikan perlindungan maksimal terhadap pengupahan layak bagi PRT. Hal ini dikarenakan RUU PPRT masih mendasarkan pengupahan melalui mekanisme kesepakatan dan juga tidak diberikannya ketentuan terkait dengan upah minimum sebagai mekanisme perlindungan upah. Praktik baik dari Negara Filipina dan Afrika Selatan yang dapat diterapkan di Indonesia dalam menjamin perlindungan pemenuhan pengupahan layak bagi PRT dapat dilakukan melalui beberapa kebijakan terkait dengan penetapan upah minimum, pembuatan standar kontrak, dan pemberian bantuan sosial.

### **3. Difa Mutia Dara**

Judul : Hak Maternitis Tenaga Kerja Perempuan  
Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun  
2003 Tentang Ketenagakerjaan

Fakultas : Fakultas Syari'ah dan Hukum

Institusi : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

NPM : 180105056

Tahun : 2022

Rumusan Masalah : 1. Bagaimana Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan memenuhi hak-hak maternitis tenaga kerja perempuan ?

2. Bagaimana Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pemenuhan Hak-Hak Maternitis Tenaga Kerja Perempuan di Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri?

Hasil Penelitian:

Hak tenaga kerja perempuan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, selain itu juga diatur dalam konstitusi, seperti persamaan hak perempuan untuk bekerja dan mendapat perlakuan yang layak, terdapat pada Pasal 27 UndangUndang Dasar 1945. Hak Maternitas Tenaga Kerja Perempuan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diantaranya pada Pasal 153 ayat (1) huruf e tentang hak para tenaga kerja perempuan untuk hamil, Pasal 82 tentang hak cuti hamil bagi tenaga kerja perempuan, Pasal 76 ayat (2) tentang hak tenaga kerja perempuan untuk mendapatkan perlindungan

selama masa kehamilan, Pasal 83 tentang hak tenaga kerja perempuan untuk mendapatkan fasilitas menyusui (hak menyusui dan atau memerah ASI), Pasal 81 tentang hak tenaga kerja perempuan cuti menstruasi. Pada Pasal-Pasal yang sudah diuraikan diatas, dapat diartikan sudah terjaminnya hak-hak yang seharusnya diterima para tenaga kerja perempuan.

Upaya yang dilakukan pihak Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan untuk dapat memenuhi hak-hak maternitas tenaga kerja perempuan yaitu dengan cara penyebarluasan aturan ketenagakerjaan maupun memberikan pelatihan kepada tenaga kerja perempuan, pihak Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan telah memenuhi beberapa hak maternitis Tenaga Kerja Perempuan seperti hak tenaga kerja untuk hamil, hak cuti hamil bagi tenaga kerja perempuan, hak tenaga kerja perempuan untuk mendapat perlindungan selama masa kehamilan. Akan tetapi, hak-hak maternitas yang seharusnya diperoleh tenaga kerja perempuan, belum semuanya terpenuhi secara maksimal, seperti hak tenaga kerja perempuan untuk mendapatkan fasilitas ruangan menyusui dan juga hak tenaga kerja perempuan untuk cuti menstruasi ketika merasakan nyeri belum dilaksanakan dengan beberapa sebab yaitu berdasarkan faktor internal seperti minimnya anggaran dana untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja perempuan, kurangnya kesadaran Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan dalam pemberian hak tenaga kerja perempuan, serta dari faktor masyarakat itu sendiri, dan juga tidak terpenuhi karena adanya faktor eksternal seperti kurangnya pengawasan dan sosialisasi dari dinas

tenagakerja dan transmigrasi, dan tidak adanya penegakan sanksi terhadap pihak yang melanggar.

Berdasarkan tiga skripsi yang telah dipaparkan terdapat perbedaan dengan peneliti. Gabriella Dian Rachmawati menekankan pada Perbandingan hak perempuan dalam UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja, Rama Nur Agung Pratama menekankan pada perlindungan pengupahan terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT), Difa Mutia Dara menekankan pada Hak Maternitis Perempuan dalam UU Ketenagakerjaan, dan penulis menekankan pada Pemenuhan Hak Upah tenaga kerja wanita saat menjalani masa cuti melahirkan.

## **F. BATASAN KONSEP**

### **1. Perlindungan**

Perlindungan adalah Tempat berlindung, atau dapat diartikan juga sebagai Hal atau Perbuatan yang memperlindungi<sup>15</sup>.

### **2. Hak**

Hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan suatu yang semestinya diterima atau dilakukan melulu oleh pihak tertentu dan tidak dapat oleh pihak lain manapun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Kamus versi *online/daring*, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/perlindungan> , diakses 14 Oktober 2024

<sup>16</sup> *Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia*, Hak dan Kewajiban Warga Negara Indonesia Dengan UUD 45, <https://www.mkri.id/index.php?id=11732&page=web.Berita> , Diakses pada 25 Mei 2024

### 3. Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>17</sup>

### 4. Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>18</sup>

### 5. Perempuan

Perempuan adalah orang (manusia) yang mempunyai vagina, biasanya dapat menstruasi, hamil, melahirkan anak, atau menyusui.<sup>19</sup>

### 6. Cuti Melahirkan

Cuti Melahirkan adalah hak pekerja perempuan untuk mendapatkan waktu istirahat sebelum dan sesudah melahirkan tanpa mengurangi hak-hak kerja.

### 7. Sekolah Menengah Atas (SMA)

Sekolah Menengah Atas, yang selanjutnya disingkat SMA, adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan umum pada jenjang pendidikan

<sup>17</sup> Pasal 1 Angka 30 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>18</sup> Pasal 1 Angka 3 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>19</sup> *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Kamus versi online/daring, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Perempuan> , diakses 27 Mei 2024

menengah sebagai lanjutan dari Sekolah Menengah Pertama (SMP), Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama/setara SMP atau MTs.<sup>20</sup>

## **G. METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris yang berfokus pada fakta sosial. Penelitian hukum empiris adalah Penelitian hukum yang menganalisis tentang penerapan hukum dalam kenyataannya terhadap individu, kelompok, masyarakat, lembaga hukum dalam masyarakat dengan menitikberatkan pada perilaku individu atau masyarakat, organisasi atau lembaga hukum dalam kaitannya dengan penerapan atau berlakunya hukum.<sup>21</sup>

Penelitian ini dilakukan dengan cara mencari, mengumpulkan dan menganalisis informasi yang diterima atau yang didapatkan dari responden guna memenuhi data primer yang kemudian ditunjang oleh data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

### **1. Data**

Data yang digunakan dalam penelitian empiris ini adalah data primer dan data sekunder yang masing masing terdiri atas:

#### **a. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dengan menggunakan responden sebagai penunjang

---

<sup>20</sup> Umi Wahyuningsih Muhadi; Wawan Setiawan; Sopian Wadi, *Sekolah Menengah Atas Dari Masa ke Masa*, Direktorat Pembinaan SMA, Jakarta, hlm 3

<sup>21</sup> Wiwik Sri Widiarty, *Buku Ajar Metode Penelitian Hukum*, Publika Global Media, Yogyakarta, hlm. 40

data terkait objek penelitian dan data yang telah diperoleh digunakan sebagai data pokok yang diperoleh dengan cara memberikan kuisioner kepada pekerja dan melakukan wawancara dengan pihak yang berwenang dari SMAK Kolese Santo Yusup Malang.

b. **Data Sekunder**

1) **Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum primer adalah bahan yang berupa ketentuan hukum yang kemudian dapat digunakan tolak ukur mengikat terhadap permasalahan yang akan dikaji. Bahan tersebut antara lain:

- a) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) Amandemen ke- 4 pasal 28 yang menetapkan bahwa hak warga negara dan penduduk untuk berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan, dan sebagainya, syarat-syarat akan diatur dalam undang-undang. Pasal ini mencerminkan bahwa negara Indonesia bersifat demokrasi.
- b) Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 100 Tahun 1953 tentang Pengupahan yang Sama bagi Tenaga Kerja Wanita dan Pria untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya

yang menjelaskan Pekerja perempuan mempunyai hak untuk mendapatkan upah yang sama dengan pekerja laki-laki untuk pekerjaan yang nilainya tanpa diskriminasi apapun.

- c) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal Pasal 1 Angka 3 menjelaskan Tenaga kerja adalah orang yang mendapatkan hasil / upah atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh orang tersebut; Pasal 1 angka 30 menjelaskan Hak yang diterima oleh pekerja /butuh / atau tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan yakni dalam bentuk uang sebagai imbalan yang dibayarkan melalui sebuah perjanjian kerja atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan; Pasal 76 ayat (2) yang berisikan tentang pelarangan untuk mempekerjakan wanita hamil; Pasal 79 ayat (2) yang menjelaskan bahwa cuti merupakan hak karyawan atau pekerja, dan perusahaan wajib menyediakan setidaknya 12 hari cuti untuk para pegawainya; Pasal 81 ayat (1) disampaikan 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; Pasal 82 memberikan jangka waktu untuk cuti melahirkan yang diberikan 1,5 bulan dari sebelum melahirkan dan 1,5 setelah melahirkan menurut perhitungan dokter; Pasal 84 mengatur bahwa tenaga kerja yang menggunakan hak waktu istirahat hamil dan melahirkan berhak mendapatkan upah penuh; Pasal 89 menjelaskan bahwa upah minimum diatur untuk memenuhi kebutuhan setiap individu agar mendapatkan kehidupan yang layak; Pasal 88 sampai dengan pasal 98 yang menjelaskan terkait pengupahan kepada tenaga kerja; dan Pasal 153 ayat (1) huruf e, yang berisikan tentang Larangan PHK karena menikah, hamil dan melahirkan

- d) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 tahun 1989 tentang Larangan PHK terhadap wanita menikah, hamil, menyusui

## 2) **Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang dapat dikatakan sebagai pelengkap dan penjelas dari data primer yang telah dipaparkan. Bahan hukum sekunder yang digunakan adalah:

- a) Jurnal, buku, serta literatur yang berkaitan dengan bahan hukum primer

- b) Responden yang memiliki keterkaitan dengan pengupahan bagi cuti melahirkan di SMAK Kolese Santo Yusup Malang, yaitu para pekerja perempuan dari SMAK Kolese Santo Yusup Malang.

## **2. Cara memperoleh Data**

Cara perolehan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara dan pemberian kuisioner dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah dibuat oleh penulis untuk memperoleh data primer, meliputi melakukan studi kepustakaan untuk mengkaji bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder untuk memperoleh data sekunder.

## **3. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian terkait Perlindungan Hak atas Upah pada Pekerja Perempuan semasa cuti melahirkan dilakukan di SMAK Kolese Santo Yusup Malang.

## **4. Populasi dan Sampel**

Populasi memiliki pengertian jumlah keseluruhan objek yang akan diamati dan teliti, yakni Pekerja Perempuan yang telah mengambil Cuti Melahirkan di SMAK Kolese Santo Yusup Malang. Sampel dalam penelitian ini adalah perwakilan dari jumlah populasi pekerja Perempuan yang telah mengambil cuti melahirkan di SMAK Kolese Santo Yusup Malang. Populasi pekerja perempuan yang telah mengambil cuti melahirkan di SMAK kolese Santo Yusup Malang

terdapat 6 Pekerja Perempuan yang berasal dari berbagai jenis pekerjaan. Sampel pada penelitian ini tidak digunakan, melainkan menggunakan keseluruhan dari isi populasi.

## **5. Responden**

Responden adalah subyek yang diperoleh dari metode sampling yang digunakan dan merupakan pihak yang memberikan jawaban langsung atas pertanyaan peneliti. Responden dalam penelitian ini adalah Pekerja Perempuan yang telah mengambil cuti melahirkan yang berlokasi di SMAK Kolese Santo Yusup Malang. Responden dalam penelitian ini dilakukan pada seluruh populasi di SMAK Kolese Santo Yusup Malang.

## **6. Analisis**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif yang datanya berasal dari wawancara lisan maupun tertulis serta studi kepustakaan yang diperoleh secara sistematis. Metode penalaran yang digunakan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian adalah metode penalaran induktif.