

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri hiburan Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang signifikan, terutama di sektor musik dan pertunjukan, yang semakin berkembang seiring dengan adopsi model bisnis dari Jepang dan Korea. Model ini banyak diikuti oleh grup idol Indonesia, seperti JKT48, yang menjadi salah satu contoh sukses dari fenomena tersebut. Meskipun berbasis di Jakarta, JKT48 dan grup idol lainnya kerap melakukan berbagai aktivitas di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Yogyakarta, yang dikenal sebagai pusat kebudayaan dan pendidikan, menawarkan daya tarik wisata dan budaya yang kuat, menjadikannya lokasi strategis untuk promosi dan pertunjukan grup idol. DIY pun menjadi ajang bagi perkembangan industri hiburan yang tidak hanya berfokus pada musik tetapi juga pada pertunjukan budaya yang bisa menarik perhatian wisatawan lokal dan internasional. Aktivitas ini menciptakan peluang ekonomi dan sosial yang signifikan bagi kota ini. Karakteristik kerja di grup idol melibatkan jam kerja tidak tetap, termasuk latihan intensif, sesi foto, hingga pertunjukan malam hari. Anggota grup seringkali direkrut pada usia remaja, membuat mereka rentan terhadap praktik eksploitasi.

Fenomena grup idol yang berkembang di Yogyakarta membawa dinamika baru dalam sektor ketenagakerjaan, terutama bagi pekerja wanita yang terikat kontrak dengan agensi hiburan. Pekerja wanita yang bergabung dengan grup idol harus mematuhi berbagai persyaratan kontrak yang meliputi jam kerja yang padat, kewajiban untuk tampil di berbagai acara, serta menjaga penampilan fisik yang sesuai dengan standar industri.¹ Tuntutan ini sering kali membatasi ruang pribadi para pekerja, yang sebagian besar merupakan anak muda, dan menambah tantangan bagi mereka dalam menyeimbangkan karier dengan kehidupan pribadi. Sementara itu, kebutuhan akan pengaturan jam kerja yang lebih manusiawi dan sistem kontrak yang adil semakin mendesak, terutama karena banyak dari mereka bekerja di bawah tekanan yang tinggi tanpa jaminan perlindungan yang memadai. Hal ini memunculkan pertanyaan tentang bagaimana industri hiburan bisa menawarkan lingkungan kerja yang lebih adil dan berkelanjutan.

Namun, meskipun fenomena ini berkembang pesat, studi yang mengkaji pengaturan jam kerja dan perlindungan hukum bagi anggota grup idol di Indonesia, khususnya di Yogyakarta, masih sangat terbatas. Kebanyakan penelitian yang ada cenderung berfokus pada aspek komersial atau fenomena sosial tanpa menggali dampaknya terhadap kesejahteraan

¹ Thoriq Arifin, & Leonardus Siregar., 2021, “Fenomena Grup Idol di Indonesia: Studi Kasus JKT48”, *Jurnal Kajian Budaya dan Sosial*, Vol. 19, No. 2, hlm. 123–135.

pekerja, terutama yang terikat dengan agensi hiburan. Kondisi ini menunjukkan adanya celah dalam literatur ketenagakerjaan yang perlu diisi dengan riset yang lebih mendalam tentang hak-hak pekerja wanita di industri hiburan Indonesia.² Mengingat pentingnya industri ini dalam ekonomi dan sosial, sangat diperlukan penelitian yang lebih komprehensif untuk menciptakan kebijakan yang dapat melindungi hak-hak pekerja sekaligus mendukung perkembangan industri hiburan yang berkelanjutan, seperti yang dimaksud Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur jam kerja maksimal 7 jam per hari atau 40 jam per minggu untuk sektor non-shift, seperti yang tercantum dalam Pasal 77. Peraturan ini bertujuan untuk melindungi kesejahteraan pekerja dan memastikan adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Namun, dalam praktiknya, pekerja di industri kreatif, terutama dalam grup idol, sering kali bekerja melebihi batasan jam kerja yang ditentukan. Hal ini disebabkan oleh sifat acara yang tidak terprediksi, seperti konser, syuting, atau acara promosi, yang memerlukan keterlibatan pekerja dalam jam kerja yang fleksibel dan sering kali berlangsung hingga malam hari atau bahkan di luar hari kerja biasa. Kondisi ini membuat para pekerja dalam industri hiburan,

² Tjahjono Ferry. 2022. *Analisis Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Industri Hiburan Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

terutama grup idol, sering kali tidak mendapatkan perlindungan yang memadai sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang tersebut.

Selain masalah jam kerja yang tidak teratur, ketidakjelasan status hukum anggota grup idol juga menjadi persoalan utama dalam perlindungan hukum mereka. Banyak anggota grup idol yang berstatus sebagai pekerja lepas (*freelancer*) atau kontrak jangka pendek, meskipun mereka terikat dalam hubungan kerja yang intensif dengan agensi.³ Ketidakjelasan ini menciptakan keraguan terkait hak-hak mereka, seperti upah yang layak, jaminan sosial, dan hak-hak pekerja lainnya yang seharusnya diberikan kepada karyawan tetap. UU Ketenagakerjaan menjamin hak istirahat 30 menit setelah 4 jam kerja (Pasal 79) serta cuti mingguan. Dampak kesehatan mental akibat tekanan performa dan publik juga belum diatur secara spesifik dalam perjanjian kerja agensi.

Agensi sebagai pihak yang merekrut dan mengelola anggota grup idol memiliki tanggung jawab hukum sesuai dengan Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yang menyatakan bahwa hubungan antara pemberi kerja dan pekerja diatur oleh perjanjian kerja yang sah dan mengikat.⁴ Dalam konteks grup idol, agensi bertindak sebagai pihak yang mengelola berbagai aspek, mulai dari seleksi anggota hingga pengaturan jadwal, kontrak, serta promosi. Pasal ini memberikan landasan hukum bahwa setiap perjanjian kerja yang dibuat antara agensi dan anggota

³ *Ibid.*

⁴ lihat Pasal 1601 KUHPerdata

idol harus memenuhi ketentuan yang adil dan mengikat secara hukum. Namun, dalam praktiknya, sering kali klausul dalam kontrak yang ditawarkan kepada anggota grup idol bersifat sepihak, dengan agensi memiliki kekuasaan penuh untuk menetapkan syarat-syarat kerja tanpa adanya mekanisme negosiasi yang setara bagi pekerja.

Di Yogyakarta, yang menjadi pusat perkembangan industri hiburan di Indonesia, khususnya bagi grup idol, belum ada standar kontrak baku yang secara khusus melindungi pekerja seni perempuan dari praktik tidak adil. Meskipun kota ini dikenal dengan kekayaan budaya dan seni, perlindungan terhadap pekerja seni, terutama perempuan yang terlibat dalam grup idol, masih sangat minim. Banyak agensi yang tidak menyediakan jaminan perlindungan hukum yang memadai bagi para anggotanya, yang sering kali bekerja di luar ketentuan jam kerja yang seharusnya dan tanpa adanya mekanisme perlindungan hukum yang jelas terkait hak-hak mereka.

Kurangnya pemahaman terhadap karakteristik industri kreatif turut menghambat pengawasan yang efektif, yang seharusnya dapat mencegah pelanggaran terhadap hak-hak perempuan dan anak. Salah satu contoh nyata adalah insiden pelecehan yang terjadi pada anggota grup idol di Yogyakarta pada tahun 2023. Insiden tersebut mengungkapkan betapa lemahnya mekanisme pengaduan yang tersedia bagi korban di sektor industri kreatif, khususnya dalam kasus yang melibatkan figur publik atau pekerjaan dengan status kontrak. Mekanisme pengaduan yang tidak jelas dan tidak terstruktur

dengan baik membuat korban merasa tidak dilindungi dan enggan untuk melapor. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada peraturan yang mengatur perlindungan, penerapannya di lapangan masih jauh dari ideal, terutama dalam industri yang belum memiliki infrastruktur perlindungan yang memadai.

Industri hiburan berbasis grup idol memiliki kode etik yang ketat yang membatasi kehidupan pribadi artis, seperti penggunaan media sosial yang terkontrol dan larangan berpacaran. Praktik ini menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan bagi para idol yang berusaha mempertahankan "image" yang ideal di mata penggemar mereka.⁵ Di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), yang memiliki karakteristik sosial-budaya dan norma religius yang kuat, para idola dapat menghadapi beban ganda dari tuntutan untuk mengikuti norma moral tertentu.⁶ Para talenta tidak hanya harus memenuhi ekspektasi yang ditentukan oleh kontrak agensi, tetapi mereka juga harus menghadapi tekanan sosial untuk mengadopsi norma-norma konservatif yang berlaku di masyarakat. Dinamika ini menciptakan lingkungan yang terbatas di mana batas antara pelanggaran hak privasi dan perlindungan citra publik semakin kabur.

Studi ini melihat apakah group idol menerapkan pengaturan jam kerja, istirahat, pengupahan serta jaminan sosial sesuai dengan undang-

⁵ Ahmad Nugroho & Tri wijaya., 2022, "Dampak Psikologis 'No Dating Rule' pada Idol Group Indonesia", *Jurnal Psikologi Sosial*, Vol. 15, No. 3, hlm. 12–23.

⁶ Reni Permatasari., 2023, "Interaksi Norma Religius dan Industri Hiburan", *Jurnal Sosiologi Agama*, Vol. 8, No. 2, hlm. 114–116.

undang. Untuk memahami reformasi regulasi yang diperlukan untuk menyeimbangkan kepentingan bisnis industri hiburan dengan perlindungan kesejahteraan dan hak individu para talenta, sangat penting untuk melakukan analisis menyeluruh terhadap kode etik agensi dalam kerangka hak asasi manusia. Studi ini memberikan gambaran tentang pentingnya reformasi dalam pengawasan ketenagakerjaan di sektor hiburan, khususnya di daerah seperti DIY (Daerah Istimewa Yogyakarta), yang memiliki banyak potensi untuk berkembang di sektor industri kreatif. Penelitian ini penting untuk mengadvokasi pembentukan Perda DIY yang responsif terhadap perkembangan industri kreatif, sekaligus melindungi pekerja perempuan dari eksploitasi terselubung atas nama seni. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi pihak agensi dan pemerintah yang inklusif terhadap profesi non-tradisional.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan jam kerja, istirahat dan upah para anggota grup idol di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Bagaimana upaya perlindungan hukum bagi para anggota grup idol di Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk memahami bagaimana pengaturan jam kerja dan istirahat para anggota grup idol di Daerah Istimewa Yogyakarta yang merupakan pekerja wanita.
2. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana upaya perlindungan hukum yang harus diberikan kepada anggota grup idol di Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Bahwa melalui penelitian ini diharapkan dapat membantu perkembangan bagi ilmu pengetahuan hukum, khususnya dalam hukum ketenagakerjaan, terutama yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum Pekerja Wanita.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

a) Bagi Masyarakat Internasional

Harapannya penelitian ini dapat menjadi acuan hukum bagi komunitas global, terutama bagi negara-negara yang terdapat Grup idol seperti Jepang, dan Korea yang mana mayoritas para anggota Group tersebut wanita.

b) Bagi Masyarakat Indonesia

Harapannya penelitian ini dapat menjadi acuan hukum bagi masyarakat dalam negeri dalam memberi pengetahuan mengenai hukum ketenagakerjaan dalam memenuhi hak-hak pekerja wanita yang bekerja pada grup idol.

c) **Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi penulis sendiri, agar dapat lebih memahami kasus yang berhubungan dengan tenaga kerja, terkhususnya berkaitan dengan pekerja wanita yang bekerja pada grup idol, dan hasil penelitian ini juga dapat memberikan dampak positif kepada penulis agar lebih memahami upaya bagaimana upaya perlindungan hukum bagi pekerja wanita yang bekerja pada grup idol di Daerah Istimewa Yogyakarta.

E. **Keaslian Penelitian**

Penelitian ini benar-benar merupakan hasil pemikiran dari peneliti dan bukan merupakan plagiasi dari hasil penelitian sebelumnya. Sejauh ini, peneliti telah menelusuri beberapa hasil penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini antara lain:

1. **Baghas Permatayuda A.**

- a. Judul Penelitian : “TINJAUAN HUKUM/YURIDIS
PERLINDUNGAN ANAK YANG BEKERJA
SEBAGAI ARTIS PADA PERUSAHAAN PT.
DENTSU INTER ADMARK MEDIA GROUP
INDONESIA (JKT 48).”
- b. Tahun : 2020
- c. Institusi : Universitas Pancasila

d. Rumusan Masalah :1) Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja anak sebagai artis dalam group idol JKT48?

2) Bagaimanakah sanksi hukum terhadap perusahaan PT. DENTSU INTER ADMARK MEDIA GROUP INDONESIA (JKT48) yang memperkerjakan anak menurut peraturan perundang undangan yang berlaku?

e. Hasil Penelitian Penelitian yang dilakukan mengkaji kurangnya perlindungan hukum yang didapatkan oleh pekerja anak walaupun di dalam peraturan perundang-undangan mengatur namnum dalam pelaksanaannya kurang diawasi oleh Lembaga-lembaga terkait dan sanksi hukum yang dapat dikenakan kepada PT. Dentsu Inter Admark Media Group Indonesia.

f. Letak Perbedaan : Perbedaan yang terdapat dari Baghas Permatayuda A adalah menekankan pada tenaga kerja anak pada grup idol JKT48. Sedangkan penelitian yang peneliti tulis, akan berhubungan

dengan tenaga kerja wanita terkhusus pada grup idol di Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Julita Aini

- a. Judul Penelitian : “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)”
- b. Tahun : 2022
- c. Institusi : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
- d. Rumusan Masalah : 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 Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja?

e. Hasil Penelitian : Bahwa 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 Scorpii 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 v Tahun 2020. PT Yamaha Alfa Scorpai 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.

f. Letak Perbedaan : Perbedaan yang terdapat dari Julita Aini adalah memfokuskan perlindungan hukum tenaga kerja perempuan pada PT. Yamaha Alfa Seorpi Lambaro Aceh Besar. Sedangkan penelitian yang peneliti tulis, akan berhubungan erat dengan perlindungan hukum pekerja wanita yang bekerja pada grup idol di Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Shinta Milani Rohmany

a. Judul Penelitian : “Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan Dari Prespektif Keadilan gender dan Hak-Hak

Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pekerja Perempuan PT X di Kabupaten Jepara)”

b. Tahun : 2023

c. Institusi : Universitas Diponegoro

d. Rumusan Masalah : 1) Apa saja permasalahan keadilan dan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan yang dialami pekerja perempuan PT X di Kabupaten Jepara?

2) Bagaimana kebijakan perlindungan pekerja perempuan dalam melindungi pekerja perempuan PT X di Kabupaten Jepara?

e. Hasil Penelitian : Diskriminasi gender dalam bentuk marginalisasi, subordinasi, stereotip, dan beban ganda yang diperparah dengan anggapan perempuan sebagai *the second sex* atau makhluk kedua, *kanca wingking* atau teman di belakang dalam budaya Jawa, serta relasi kuasa dan patron-klien antara pekerja dan pemberi kerja menjadi alasan utama diskriminasi gender di pabrik masih terjadi. Namun, *status quo*

menunjukkan perkembangan yang baik melalui perlindungan baik dari perusahaan maupun pengawas ketenagakerjaan. Dengan demikian, untuk mencegah terjadinya diskriminasi gender kepada pekerja perempuan di masa depan, diperlukan kesadaran terkait keadilan gender di mana kesetaraan tidak hanya dicapai dari aspek regulasi, tetapi juga pada aspek sosial budaya.

f. Letak Perbedaan : Dalam penelitian Shinta Melania Rohmany membahas permasalahan yang berfokus pada pekerja Perempuan dari perspektif keadilan gender dan hak-hak pekerja perempuan. Sedangkan penelitian yang peneliti tulis, membahas perlindungan hukum pekerja wanita pada group idol di daerah Istimewa Yogyakarta.

F. Batasan Konsep

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Adapun yang dimaksud

dengan kekuasaan adalah hak, yaitu kekuasaan yang hanya diberikan oleh hukum kepada seseorang.⁷

2. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.⁸ Jadi yang disebut sebagai tenaga kerja adalah seseorang yang berusia 15 – 64 tahun yang belum atau sedang bekerja.

3. Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah ini merujuk pada individu yang menjalankan suatu pekerjaan atau aktivitas untuk mendapatkan nafkah atau penghasilan. Di samping itu Soepomo mendefinisikan pekerja sebagai orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.⁹ Definisi ini menunjukkan adanya hubungan subordinasi antara pemberi kerja dan pekerja.

4. Upah

Upah adalah hak uang yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan hukum. Upah juga

⁷ Satjipto Rahardjo, 2006, *Ilmu Hukum*, Cetakan Keenam, PT Citra Aditya Bakti, hlm. 83

⁸ Mulyadi Subri, 2003, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 30.

⁹ Imam Soepomo, 2001, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm. 27

mencakup tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Menurut Sukirno upah adalah pembayaran atas jasa fisik dan mental yang diberikan tenaga kerja kepada pengusaha.¹⁰ Upah merupakan balas jasa untuk faktor produksi tenaga kerja.

5. Waktu kerja

Waktu Kerja adalah waktu yang ditetapkan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan mereka di tempat kerja mereka.¹¹ Selain itu, "waktu kerja" adalah jumlah waktu yang dihabiskan oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan yang dibayar. Dalam hukum ketenagakerjaan, jam kerja adalah waktu yang ditetapkan bagi pekerja untuk menjalankan tugas mereka sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati dengan pemberi kerja. Tujuan penetapan jam kerja ini adalah untuk mencegah pekerja dieksploitasi dan menjaga produktivitas kerja setinggi mungkin.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris yang berfokus pada fakta sosial.¹² Penelitian ini dilakukan dengan cara mencari, mengumpulkan dan menganalisis informasi yang diterima atau yang didapatkan dari responden guna memenuhi data primer

¹⁰ Sadono Sukirno, 2005, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 51.

¹¹ Hasibuan, Malayu S.P., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 128

¹² Nur Solikin, 2021, "*Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*", Qiara Media, Kota Pasuruan, hlm. 40.

yang kemudian ditunjang oleh data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

2. Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian hukum empiris ini adalah data primer dan data sekunder yang masing masing terdiri dari:

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. dengan menggunakan responden sebagai penunjang 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 Idol Grup yang terletak di Daerah Istimewa Yogyakarta.

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)

- b) Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 100 Tahun 1953
- c) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- e) Peraturan Pemerintah Nomo 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan atas Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program jaminan Sosial Tenaga Kerja
- f) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

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 anggota idol grup yang berlokasi

di Daerah Istimewa Yogyakarta, yaitu para pekerja perempuan dari dua Idol Grup yang berlokasi di Daerah Istimewa Yogyakarta.

H. Metode Pengumpulan 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.

1. Lokasi Penelitian

Penelitian tentang Perlindungan Hukum Pekerja Wanita yang Bekerja Pada Grup Idol Di Daerah Istimewa Yogyakarta yakni Yogyakarta.

2. 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 pada idol grup yang berlokasi di Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah sebanyak 3 Responden, 2 diantaranya dari idol grup *Minerva Land* dan 1 dari *Kohi Sekai* dengan ketentuan aktif sebagai anggota grup idol.

3. 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.

