

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penjelasan umum Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan 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. Penjelasan umum Undang-Undang ini secara tegas memberikan perlindungan kepada wanita sehingga mempunyai kedudukan yang sama dengan pria di depan hukum dalam hal memperoleh kehidupan yang layak, serta memberi peluang bagi wanita untuk bekerja dalam bidang yang diinginkannya dengan catatan wanita tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan bakat dan keinginannya.

Isi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjadi payung hukum perlindungan bagi wanita untuk mempunyai hak yang sama dalam memperoleh pekerjaan pekerjaan yang diinginkan serta memperoleh kehidupan yang layak. Hal ini juga dianut oleh UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dan Seorang wanita juga tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatannya demikian pula pekerjaan-pekerjaan yang menurut sifat, tempat dan keadaannya berbahaya bagi kesusilaannya. Larangan ini dituangkan dalam Pasal 76 ayat (1)-(2)-(3)-(4) dan (5) Pasal 81 ayat (1) dan (2)

Pasal 82 ayat (1) dan (2) Pasal 83. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

- (1) Pekerja wanita yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan pekerja wanita antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja wanita hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja wanita yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) Diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 81 ayat (1) dan (2)

- (1) Pekerja wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 82 ayat (1) dan (2)

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

Pasal 83

Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

, Saat ini profesi yang dapat di pilih wanita dalam mencari nafkah tidak hanya terbatas pada pekerjaan kantor dengan jam kerja 09.00-17.00 terdapat juga beberapa pekerjaan tertentu yang memaanfaatkan pekerja wanita untuk bekerja pada malam hari, misalnya wanita-wanita yang bekerja di pabrik-pabrik, area pertambangan dengan jam kerja antara pukul 22.00 hingga pukul 05.00, Walaupun pekerjaan yang saat ini mereka jalani berdasarkan kemampuan mereka, namun resiko terhadap pekerjaan tidak dapat terlepas dari rutinitas pekerjaan mereka, baik pekerja wanita yang mendapat shief siang maupun shief malam. Banyak kasus wanita yang mendapat perlakuan tidak wajar baik saat bekerja maupun saat selesai bekerja, sering menemukan perlakuan tidak sepatasnya seperti yang sering kita dengar dan lihat di media masa baik elektronik maupun cetak salah satunya adalah kasus pelecehan seksual, perbuatan tidak menyenangkan, ancaman keselamatan di tempat kerja dan juga banyak terjadi gugat cerai sebagai akibat kemandirian ekonomi perempuan yang bekerja di luar rumah dan lain sebagainya.

Masalah pekerja saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi pergeseran dimaksud tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku menghadapi pergeseran nilai tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan,

pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi. Sementara itu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban baik para pekerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis sangat tertarik untuk mempelajari lebih mendalam tentang penempatan pekerja wanita sebagai sopir truk di PT Freeport Indonesia. Pekerja (karyawan) PT Freeport Indonesia yang bekerja aktif pada saat ini Pria sebanyak: 11,222 (sebelas juta dua ratus dua puluh dua ribu) orang, dan pekerja Wanita berjumlah sebanyak: 393 (tiga ratus sembilan puluh tiga) orang, jumlah keseluruhan pekerja pria dan wanita sebanyak: 11, 615 (sebelas juta enam ratus lima belas ribu) orang pekerja. Dari 393 (tiga ratus sembilan puluh tiga) orang pekerja wanita, sebanyak 27 (dua puluh tujuh) orang pekerja wanita papua yang penempatannya sebagai sopir truk.

Jumlah divisi yang ada di PT Freeport Indonesia sebanyak 35 (tiga puluh lima) dengan jadwal kerja pagi dimulai dari pukul 07:20 sampai dengan pukul 15:20. shief kedua mulai bekerja dari pukul 15:20 sore sampai dengan pukul 23:20 malam. shief berikutnya mulai bekerja dari pukul 23:20 malam sampai dengan pukul 07:20 pagi, bagi mereka yang bekerja di divisi produksi ada perbedaan jadwal kerja pekerja yang bekerja di divisi support dengan jadwal kerja pukul 07:00 sampai dengan 16:00 sesuai jadwal gilir yang telah diberikan oleh perusahaan atau sesuai kebutuhan PT Freeport Indonesia.

Walaupun pekerjaan yang saat ini mereka jalani berdasarkan kemampuan mereka, baik pekerja wanita yang mendapat shief siang maupun shief malam yang tentunya sangat beresiko tinggi jika tidak bekerja dengan teliti dan kehati-hatian, bekerja dengan disiplin tinggi, konsentrasi penuh dan menggunakan daya nalar sepanjang hari tentu sangat melelahkan daya pikir, orang cepat jenuh, bosan dan lelah dengan diri sendiri, sesama dan lingkungan sekitar, suasana itu yang terjadi di pusat pertambangan PT Freeport Indonesia (PTFI). Pekerja seperti terbuang di tengah hutan belantara, diapit gunung batu Jayawijaya dengan ketinggian sampai 4.300 meter dari permukaan laut. Tidak ada hiburan, dan mengunjungi seperti layaknya hidup di perkampungan. Sekitar 4.000 pekerja/karyawan yang berada di ketinggian 2.900-4.300 meter mengalami nasib serupa, rasa jenuh, bosan, lela menyelimuti irama kehidupan mereka.

Sehari-hari yang terdengar di lokasi penambangan adalah bunji desingan dan hingar bingar mesin, alat berat, truck raksasa dengan diameter ban tiga meter, cater pillar, buldozer, truk kontainer, dan seterusnya. Semuanya melaksanakan pekerjaan di bidangnya dengan tertip, disiplin, dan tanggungjawab tinggi. Sedikit kekeliruan oleh pekerja wanita yang mengoperasionalkan sebagai sopir truk bisa berakibat fatal bagi keselamatan diri. Karena itu pada setiap tempat terpampang tulisan "Kerja sama yang baik menghindari kecelakaan. Keselamatan adalah segala-galanya" Pekerja setiap hari berhadapan dengan bukit batu, pipa besi panjang dan mesin pengerus batu raksasa, alat berat yang bergelantungan disana sini, dikelilingi bukit dan gunung batu terjal.

Dengan situasi tempat kerja yang sangat beresiko namun operator wanita lebih produktif, sigap, sensitif, dan halus saat membawa, mengoperasikan truk dan pada akhirnya operator wanita akan menciptakan lingkungan selamat bagi para operator lainnya. Pada akhirnya, PT Freeport Indonesia mengambil sebuah keuntungan dan manfaat ketika mempekerjakan operator wanita sebagai sopir truk.

Dengan berbagai masalah pekerja wanita di PT Freeport Indonesia maka saya tertarik untuk meneliti dengan judul skripsi **“PENEMPATAN PEKERJA WANITA SEBAGAI SOPIR TRUK DI PT FREEPORT INDONESIA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan merumuskan permasalahan yang ada yaitu:

1. Bagaimana perlindungan terhadap keselamatan kerja bagi pekerja wanita sebagai sopir truk di PT Freeport Indonesia ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.?
2. Bagaimana penempatan pekerja wanita sebagai sopir truk di PT Freeport Indonesia ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penempatan pekerja wanita sebagai supir truk di PT Freeport Indonesia ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui perlindungan keselamatan kerja bagi pekerja wanita sebagai sopir truk di PT Freeport Indonesia ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan atau manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini terdiri atas kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Dalam rangka mengembangkan bidang ilmu hukum pada umumnya, hukum ketenagakerjaan pada khususnya.
 - b. Sumbangan pemikiran bagi pendidikan ilmu hukum dalam rangka pencapaian tujuan hukum yaitu untuk menciptakan kepastian hukum.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang berkepentingan, terutama pihak pengusaha dan pekerja itu sendiri.
 - b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi para praktisi hukum maupun pembuat undang-undang dalam rangka penyempurnaan peraturan

perundang-undangan yang berkaitan dalam masalah penempatan pekerja wanita sebagai sopir truk.

E. Kerangka Pemikiran

Setiap warga negara Republik Indonesia dijamin hak konstitusional oleh UUD 1945 seperti hak asasi manusia, hak beragama dan beribadah, hak mendapatkan perlindungan hukum dan persamaan hak dan kedudukan dalam hukum, termasuk perlindungan hak-hak tenaga kerja atas upah. Landasan yuridis terhadap hal warga negara atas pekerjaan dapat ditinjau berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan:

”Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Semakin pesatnya perkembangan industri, berarti tidak terlepas dari meningkatnya masalah-masalah tenaga kerja yang justru merupakan factor dominan dalam usaha-usaha industry, oleh karena itu kebijaksanaan dalam bidang ketenagakerjaan, terutama dalam perlindungan tenaga kerja ditujukan antara lain terhadap peningkatan perbaikan syarat kerja, kondisi kerja, pembatasan waktu kerja serta kesehatan kerja Berdasarkan pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: ”Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja dan buruh harus dibedakan. Pengertian tenaga kerja lebih luas dari pekerja, karena meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan yang belum bekerja atau pengangguran. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, istilah Tenaga

kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Istilah pekerja dalam praktik sering di pakai untuk menunjukkan status hubungan kerja seperti pekerja kontrak, pekerja tetap dan sebagainya.

Kata pekerja memiliki pengertian yang luas yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun swapekerja, pekerja biasa juga diidentikan dengan karyawan, yaitu pekerja nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor. Sedangkan istilah buruh sering diidentikan dengan pekerjaan kasar, pendidikan minim dan penghasilan yang rendah. Menurut G. Kartasapoetra, yang dimaksud dengan buruh adalah:

“Buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dimana tenaga kerja tersebut harus tunduk pada perintah-perintah kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang mana tenaga kerja itu akan memperoleh upah dan jaminan hidup lainnya yang wajar”

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa, sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja, serta pada saat bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.¹

¹ G. Kastasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Penerbit Dunia Aksara, Jakarta, 1987, hlm. 27.

Menurut Soepono bahwa perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomi, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Salah satu perlindungan tenaga kerja yang mendasar dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu ketentuan tentang upah. Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain.

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya system hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Lingkup perlindungan terhadap pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi:

- a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha.
- b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja wanita, anak, dan penyandang cacat.

- d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenagakerja.

Hubungan antara pekerja dan perusahaan merupakan hubungan timbal-balik maka ketika salah satu pihak mengerjakan kewajiban mereka maka hak pihak lainnya akan terpenuhi, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu jika kewajiban-kewajiban itu dilaksanakan maka hak masing-masing akan terpenuhi.

Dari sudut tenaga kerja hak dan kewajiban pekerja adalah:

- a. Kewajiban pekerja:

- 1) Kewajiban ketaatan:

Seorang tenaga kerja yang memasuki sebuah perusahaan tertentu memiliki konsekuensi untuk taat dan patuh terhadap perintah dan petunjuk yang diberikan perusahaan karena mereka sudah terikat dengan perusahaan.

Namun demikian, tenaga kerja tidak harus mematuhi semua perintah yang diberikan oleh atasannya apabila perintah tersebut dinilai tidak bermoral dan tidak wajar. Seorang tenaga kerja di dalam perusahaan juga tidak harus mentaati perintah perusahaan tersebut apabila penugasan yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kontrak yang telah disepakati sebelumnya.

- 2) Kewajiban konfidensialitas

Kewajiban konfidensialitas adalah kewajiban untuk menyimpan informasi yang sifatnya sangat rahasia. Setiap tenaga kerja didalam perusahaan, terutama yang memiliki akses ke rahasia perusahaan seperti akuntan, bagian operasi, manajer, dan lain-lain memiliki konsekuensi untuk tidak membuka rahasia perusahaan kepada khalayak umum. Kewajiban ini tidak hanya dipegang oleh tenaga kerja tersebut selama ia masih bekerja disana tetapi juga setelah tenaga kerja tersebut tidak bekerja di tempat itu lagi.

Sangat tidak etis apabila seorang tenaga kerja pindah ke perusahaan baru dengan membawa rahasia perusahaannya yang lama agar ia mendapat gaji yang lebih besar.

3) Kewajiban Loyalitas

Konsekuensi lain yang dimiliki seorang tenaga kerja apabila dia bekerja di dalam sebuah perusahaan adalah dia harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Dia harus mendukung tujuan-tujuan dan visi-misi dari perusahaan tersebut. Tenaga kerja yang sering berpindah-pindah pekerjaan dengan harapan memperoleh gaji yang lebih tinggi dipandang kurang etis karena dia hanya berorientasi pada materi belaka. Tidak memiliki dedikasi yang sungguh-sungguh kepada perusahaan di tempat dia bekerja.

Maka sebagian perusahaan menganggap tindakan ini sebagai tindakan yang kurang etis bahkan lebih ekstrim lagi mereka menganggap tindakan ini sebagai tindakan yang tidak bermoral.

b. Hak-Hak Pekerja:

- 1) Meminta pada pemimpin atau pengurus perusahaan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan ditempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pengawas dalam batas-batas yang masih dipertanggungjawabkan.

Tata cara mempekerjakan pekerja wanita pada malam hari telah dikeluarkan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. Nomor Per-04/MEN/1989 tentang tata cara mempekerjakan pekerja wanita pada malam hari yaitu:

- 1) Harus ada izin dari Depnaker setempat dengan syarat yang harus dipenuhi, misalnya, mutu produksi harus lebih baik bila mempekerjakan wanita.
- 2) Pengusaha harus menjaga keselamatan.
- 3) Kesehatan dan kesulilaan (tidak boleh mempekerjakan wanita dalam keadaan hamil ada angkutan antar jemput dan sebagainya)
- 4) Penyediaan makanan ringan, ada izin dari orang tua atau suami dan lain-lain.²

Pekerja wanita merupakan kelompok yang karena kodratnya mempunyai karakteristik yang tertentu yang mendapat perhatian, oleh karena itu dalam beberapa hal terdapat pekerja wanita ini diberlakukan peraturan khusus karena terutama yang menyangkut perlindungan pekerja wanita, mencakup larangan kerja pada malam hari, larangan melakukan pekerjaan.

Bentuk-bentuk perlindungan tersebut berupa:

Bagi wanita yang normal dan sehat, pada usia tertentu akan mengalami haid, dalam prakteknya banyak wanita yang sedang dalam masa haid tetap bekerja

² Hari Pramono, *Hak Dan Kewajiban Para Pekerja Berdasarkan Undang-Undang*, (Jakarta: Bina Aksara, 1987), hlm. 37.

tanpa gangguan apapun. Tetapi kalau keadaan fisiknya tidak memungkinkan sehingga yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini diatur dalam pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948 Terkait Cuti. dinyatakan:

”Buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan hari kedua waktu haid. Pelaksanaan dari ketentuan tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1951, Pasal 1 Sub Pasal 1 ayat (2) dalam menjalankan aturan tersebut dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 Pasal 13 ayat (1), maka majikan dianggap tidak mengetahui tentang keadaan haid dari buruhnya, bila yang bersangkutan tidak memberitahukan hal itu kepadanya”. Bagi tenaga kerja wanita yang hamil, dilindungi oleh undang-undang dalam Pasal 13 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 yang menyatakan:

— Buruh wanita harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia melahirkan menurut perhitungan dan satu setengah bulan setelah melahirkan anaknya atau gugur kandungan.

Ketentuan tersebut dinyatakan berlaku dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1951 Pasal Sub Pasal 1 yang berbunyi Bagi tenaga kerja yang akan mengganggu hak cutinya diwajibkan:

- a. Mengajukan permohonan yang dilampiri surat keterangan dokter, bidan atau keduanya tidak ada, dapat dari pegawai pamong praja atau sederajatnya camat.
- b. Permohonan diajukan selambatnya 10 hari sebelum waktu cuti mulai.³

³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Pradya Paramita, Jakarta, 1986, hlm. 141.

F. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Spesifikasi penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, dimana penulis membuat gambaran secara sistematis mengenai fakta-fakta dan permasalahan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dalam mewujudkan pelaksanaan ketenagakerjaan dilapangan.

2. Metode pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti data sekunder, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer seperti Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.224/MEN/2003, dan Konvensi Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap wanita serta bahan hukum sekunder seperti tulisan para ahli.

3. Cara pengumpulan data

a. Studi Lapangan

1. Wawancara yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber atau responden atau informan untuk memperoleh informasi.

- b. Studi Kepustakaan dengan mempelajari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

4. Lokasi Penelitian

1. Penelitian kepustakaan

- a) Perpustakaan Universitas Islam Bandung Jl. Tamansari No. 1 Bandung

2. Penelitian Lapangan

- a) Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Freeport Indonesia Tembagapura Kabupaten Mimika, Timika Papua.
- b) PT Freeport Indonesia-Timika Office, Building 1, Jl. Mandala Raya Selatan No. 1, Kuala Kencana, Timika 99920, Papua Indonesia
- c) Kantor PT Freeport Indonesia-Jakarta Office, Plaza 89, Jl. H.R. Rasuna Said Kav.X-7 No. 6, Jakarta 12940, Indonesia.