

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.¹ Dalam proses pembangunan, tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan dan kedudukan yang penting mengingat kaum pekerja sebagai pelaku atau subjek pembangunan sekaligus sebagai objek pembangunan nasional yang akan menentukan kelangsungan hidup bangsa Indonesia.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan untuk menyediakan lapangan pekerjaan dan lapangan usaha bagi setiap angkatan kerja sehingga dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan juga diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan

¹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjan dan Pearaturan Lainnya*, Edisi Kedua, Ghaila Indonesia, Bogor, 2011.

kontribusi tenaga kerja dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat.²

Perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 yang berbunyi: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pasal tersebut mengartikan bahwa seluruh warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun wanita memiliki kesempatan yang sama atas suatu pekerjaan.

Sebagai tujuan pembangunan, tenaga kerja perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan atas hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tentram, adil, serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan bathin.³

Dalam hubungan ketenagakerjaan, sifat, prinsip, dan hak-hak dasar tenaga kerja wanita dan laki-laki adalah sama menurut hukum. Setiap tenaga kerja wanita berhak menempati posisi yang sama dan mendapatkan upah yang sama untuk suatu pekerjaan yang sama nilainya dengan tenaga kerja laki-laki.

² B. sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm. 1

³ Lalu Husni, *Pengantar Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 68

Undang-undang memberikan batasan kepada tenaga kerja wanita untuk melaksanakan suatu pekerjaan pada keadaan, tempat, dan waktu tertentu. Pembatasan ini sebagaimana dengan kondisi wanita yang secara kodratnya berbeda dengan laki-laki. Pada dasarnya wanita tidak dilarang melakukan pekerjaan, tetapi hanya dibatasi pada pertimbangan bahwa wanita itu lemah badannya dan untuk menjaga kesehatan dan kesusilaan.⁴

Semakin besarnya jumlah tenaga kerja wanita di Indonesia bukan berarti tidak menimbulkan masalah. Kondisi fisik yang berbeda dari laki-laki membuat kaum wanita perlu diberikan perhatian khusus untuk melindungi kesehatan dan kehormatan dirinya. Salah satu masalah yang muncul berkaitan dengan tenaga kerja wanita yaitu perlindungan atas hak-hak reproduksi. Persoalan ini menjadi sangat penting mengingat hak reproduksi hanya dimiliki oleh wanita, seperti haid, hamil, melahirkan dan menyusui merupakan kondisi yang sangat signifikan bagi kelanjutan dan kualitas suatu generasi.

Berdasarkan kodrat itulah kemudian timbul hak-hak khusus bagi tenaga kerja wanita yang berkaitan dengan fungsi reproduksi sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) dalam Pasal 76 sampai dengan Pasal 83 yang secara garis besar mensyaratkan tentang penentuan waktu kerja serta hak-hak khusus bagi tenaga kerja wanita seperti istirahat saat haid, cuti melahirkan dan gugur kandungan, pemberian kesempatan untuk menyusui pada

⁴ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1992, hlm.110

waktu kerja serta larangan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja wanita dengan alasan menikah, hamil, dan melahirkan.

Meskipun undang-undang telah memberikan perlindungan terhadap pelaksanaan hak-hak khusus yang berkaitan dengan fungsi reproduksi tenaga kerja wanita, namun pada prakteknya pelanggaran terhadap aturan cuti haid dan melahirkan masih kerap terjadi tanpa adanya usaha penyelesaian yang maksimal, serta masih banyak pengusaha yang tidak menyediakan fasilitas berupa pojok laktasi dan tempat penitipan anak di tempat kerja. Tenaga kerja wanita yang bekerja sebagai pekerja kontrak dan *outsourcing* adalah yang paling merasakan lemahnya pelaksanaan perlindungan hak-hak khusus ini, mereka seringkali harus diputus kontrak kerja karena hamil atau melahirkan, sebagian lagi bahkan harus menandatangani kontrak kerja dengan ketentuan tidak akan menikah dan hamil selama menjalani kontrak kerja.⁵

Permasalahan yang serupa juga terjadi di PT. Vires Karawang yang memiliki banyak tenaga kerja wanita. PT. Vires menjalankan usaha dibidang perawatan kecantikan yang berlokasi di Kabupaten Karawang dan telah berdiri sejak tahun 2005 dan telah memiki lebih dari 5 (lima) cabang yang tersebar di Kota dan Kabupaten se-Jawa Barat. Jumlah tenaga kerja yang bekerja di PT. Vires sampai saat ini hampir mencapai 350 orang dengan prosentase tenaga kerja wanita sebesar 90% (Sembilan

⁵ Komite Perempuan Industriall Indonesia Council, *Laporan Hasil Surver Perlindungan Maternitas dan Hak-hak Reproduksi Buruh Perempuan Pada 10 Afiliasi Industriall di Indonesia*, https://industriallindah.files.wordpress.com/2014/11/ringkasan-hasil-survey_2014.pdf, diakses pada 7 Oktober 2015 Jam 14.00 WIB.

puluh persen) dari seluruh tenaga kerja yang ada. Sebagai pusat perawatan kecantikan, pihak PT. Vires mempercayakan pekerjaannya kepada tenaga kerja wanita. Hal ini karena jenis pekerjaan yang dilakukan berkaitan dengan sifat alamiah wanita yang lembut, teliti, sabar, menarik serta sifat lainnya yang membuat pengunjung merasa nyaman.

Mengingat status pekerja kontrak yang melekat pada seluruh pekerja wanita yang bekerja di PT. Vires, pelaksanaan perlindungan atas hak-hak khusus bagi tenaga kerja wanita berkaitan dengan fungsi reproduksinya belum dilaksanakan dengan baik oleh pihak PT. Vires. Hal ini terbukti dengan adanya tenaga kerja wanita yang belum mendapatkan hak cuti melahirkan dan kesempatan menyusui yang layak berdasarkan ketentuan Pasal 82 dan 83 UUK.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji persoalan tersebut dengan judul: **“PEMBERIAN CUTI DAN WAKTU ISTIRAHAT KERJA KEPADA TENAGA KERJA WANITA DIHUBUNGKAN DENGAN PERLINDUNGAN TERHADAP HAK REPRODUKSI WANITA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENGAKERJAAN (STUDI KASUS DI PT. VIRES KARAWANG).”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian cuti dan waktu istirahat kerja kepada tenaga kerja wanita di PT. Vires dihubungkan dengan perlindungan terhadap hak reproduksi wanita menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana kompensasi yang diberikan pihak PT. Vires kepada tenaga kerja wanita yang tidak menggunakan hak cuti dan waktu istirahat kerja berkaitan dengan hak reproduksi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian cuti dan waktu istirahat kerja kepada tenaga kerja wanita di PT. Vires dihubungkan dengan perlindungan terhadap hak reproduksi wanita menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui kompensasi yang diberikan pihak PT. Vires kepada tenaga kerja wanita yang tidak menggunakan hak cuti dan waktu istirahat kerja berkaitan dengan hak reproduksi.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi peneliti lain, sumber informasi dan wawasan bagi pembacanya. Juga sebagai tambahan khasanah pengembangan ilmu hukum umumnya, terutama dalam perkembangan ilmu ketenagakerjaan khususnya.

2. Kegunaan Praktis

- a. Masyarakat Umum

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi atau bahan masukan bagi masyarakat luas, mengenai pemberian cuti dan waktu istirahat ditempat kerja.

- b. Pemberi Kerja

Sebagai tambahan bahan kajian bagi para pelaku usaha yang bergerak dalam bidang produksi maupun organisasi, khususnya dalam memberikan perlindungan bagi tenaga kerja wanita.

- c. Tenaga Kerja Wanita

Diharapkan para tenaga kerja wanita di Indonesia dapat mengetahui dan memahami pentingnya perlindungan terhadap hak-hak reproduksi yang berkaitan dengan kesehatan dan keadaan biologis pada tubuhnya.

E. Kerangka Pemikiran

Pelaksanaan penyelenggaraan Negara yang berkedaulatan rakyat dan demokrasi dengan mengutamakan persatuan dan kesatuan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dilaksanakan melalui pembangunan nasional dalam segala aspek kehidupan bangsa oleh penyelenggara Negara bersama-sama dengan segenap rakyat Indonesia diseluruh wilayah Indonesia.

Salah satu unsur pembangunan yang harus mendapatkan perhatian dari pemerintah adalah tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan salah satu pedoman utama untuk berhasilnya pembangunan nasional. Semakin meningkatnya jumlah tenaga kerja di Indonesia maka diperlukan pengaturan yang seksama agar kesejahteraan kaum pekerja ini terjamin dengan baik. Kebijakan penggunaan tenaga kerja wanita dalam pembangunan nasional khususnya dalam bidang perluasan kesempatan kerja diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (2) UUD 1945.

Pasal 5 UUK menyebutkan : “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan 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.⁶

⁶Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. Ke-4, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 101

Wanita mempunyai potensi yang besar terhadap pembangunan, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa keberhasilan dalam pelaksanaan pembangunan bukan hanya terletak pada peran laki-laki saja tetapi peran serta wanita juga turut diperhitungkan. Kaum wanita sekarang ini telah mencoba mensejajarkan dirinya dengan kaum laki-laki untuk bekerja di luar rumah sebagai pekerja. adanya emansipasi terhadap kaum wanita mmenunjukkan keberadaannya mampu berkontribusi sebagai pekerja di berbagai sektor tanpa harus meninggalkan kodratnya sebagai wanita.

Perlindungan bagi tenaga kerja wanita harus dibedakan dari tenaga kerja laki-laki karena terdapat suatu perbedaan yang meliputi segi-segi fisik dan biologis⁷. Seluas-luasnya emansipasi yang dituntut oleh kaum wanita agar memiliki kedudukan yang sama dengan laki-laki, namun secara kodrati wanita tetap makhluk yang memiliki kelemahan-kelemahan yang harus diperhatikan. Ada kalanya fisik wanita lemah pada saat mengalami haid, hamil, melahirkan atau pun gugur kandungan.

Secara umum perlindungan hukum bagi tenaga kerja atau disebut juga perlindungan kerja, menurut Imam Soepomo terbagi menjadi tiga macam, yaitu sebagai berikut⁸:

1) Perlindungan Ekonomis

Yaitu perlindungan tenaga kerja yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya serta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja

⁷Suma'mur, *Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Gunung Agung, 2005, hlm. 270

⁸ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika & Kajian Teori*, Ghaila Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 61

tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya.

Perlindungan ini disebut jaminan sosial.

2) Perlindungan Sosial

Yaitu suatu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Atau yang biasa disebut kesehatan kerja.⁹

3) Perlindungan Teknis

Yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Secara yuridis terdapat jaminan atas hak untuk mendapat perlakuan yang sama bagi setiap orang baik laki-laki maupun wanita, dan penekanan khusus perlindungan bagi tenaga kerja wanita yang sesuai dengan kodrat dan martabatnya yang didasarkan pada kenyataan bahwa fungsi reproduksi pada wanita merupakan fungsi sosial yang akan memberi warna pada kehidupan masyarakat, bangsa dan Negara.¹⁰ Tujuan perlindungan bagi tenaga kerja adalah untuk menjamin

⁹ Abdul Khakim, *op. cit*, hlm. 102

¹⁰ Rahmad Safaat, *Buruh Perempuan : Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Ikip, Malang, 1998, hlm. 16

berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah¹¹.

Kondisi demikian disebut dengan fungsi reproduksi yang membuat wanita memiliki hak khusus dikarenakan fungsi reproduksinya tersebut, yang disebut sebagai hak reproduksi yang dijamin dan dilindungi oleh hukum.¹² Hak khusus yang dimiliki wanita ini berkaitan dengan kesehatan reproduksi yang harus dijaga demi kelangsungan hidup generasi bangsa. Undang-undang Kesehatan Nomor 36 Tahun 2009 memberikan pengertian tentang kesehatan reproduksi dalam Pasal 71: “Kesehatan reproduksi merupakan keadaan sehat secara fisik, mental, dan sosial secara utuh, tidak semata-mata bebas dari penyakit atau kecacatan yang berkaitan dengan sistem, fungsi, dan proses reproduksi pada laki-laki dan perempuan”.

Konsep hak-hak reproduksi wanita berkembang dari konsep hak asasi manusia dalam deklarasi Universal HAM PBB (1948) yang mendasari hak asasi manusia pada umumnya yaitu pernyataan bahwa: “Semua orang lahir dengan kebebasan dan mempunyai martabat dan hak-hak yang sama.” Selain itu, “Hak-hak dan kebebasan dalam deklarasi menjadi hak bagi siapapun tanpa perkecualian, baik berdasarkan jenis kelamin, bangsa, warna kulit, agama, politik, atau pandangan lain.”¹³

Langkah signifikan menuju pengakuan atas hak-hak wanita adalah pada sidang Umum PBB tahun 1979 yang mengadopsi *Convention on the Elimination of*

¹¹ *ibid*, hlm. 99

¹² Editus Edisu dan Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Perempuan*, Cet. Kedua, Visi Media, Jakarta, 2007, hlm. 33

¹³ Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia, Pasal 2

All Form of Discrimination Against Women (CEDAW) yang membuka jalan bagi semua Negara untuk meratifikasinya, salah satunya Indonesia dengan disahkannya Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (CEDAW).¹⁴

Kesehatan reproduksi juga mendapat perhatian khusus secara global sejak dibahas dalam Konferensi Internasional tentang Kependudukan dan pembangunan (*International Conference on Population and Development (ICPD)*), di Kairo, Mesir pada tahun 1994. Hak reproduksi menurut dokumen ICPD Kairo 1994 mencakup hal-hal sebagai berikut:¹⁵

1. Hak untuk mendapatkan informasi dan pendidikan kesehatan reproduksi.
2. Hak mendapatkan pelayanan dan perlindungan kesehatan reproduksi.
3. Hak atas kebebasan berpikir dan membuat keputusan tentang kesehatan reproduksi.
4. Hak untuk memutuskan jumlah dan jarak kelahiran.
5. Hak untuk hidup dan bebas dari risiko kematian karena kehamilan atau masalah *gender*.
6. Hak mendapat kebebasan dan keamanan dalam pelayanan kesehatan reproduksi.

¹⁴ Sugiyono, *Konvensi-konvensi tentang Perlindungan Tenaga Kerja*, Alumni, Bandung, 1997, hlm.118

¹⁵Intan Kumalasari dan Iwan Andhyantoro, *Kesehatan Reproduksi untuk Mahasiswa Kebidanan dan Keperawatan*, Salemba Medika, Jakarta, 2012, hlm. 3-4.

7. Hak untuk bebas dari segala bentuk penganiayaan dan perlakuan buruk yang menyangkut kesehatan reproduksi.
8. Hak atas kerahasiaan pribadi dalam menjalankan reproduksinya.
9. Hak untuk membangun dan merencanakan keluarga.
10. Hak dalam kebebasan berkumpul dan berpartisipasi dalam politik yang bernuansa kesehatan reproduksi.
11. Hak untuk bebas dari segala bentuk diskriminasi dan kesehatan reproduksi.

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak reproduksi bagi tenaga kerja wanita di Indonesia berpedoman kepada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kepmenaker No. 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00, serta Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama perusahaan.¹⁶

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 76 ditegaskan bahwa¹⁷:

- 1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00;
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00;

¹⁶ Winahyu Erwiningsih, *Masalah-Masalah Tenaga Kerja di Sektor Informal dan Perlindungan Hukumnya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1995, hlm 24

¹⁷ Abdul Khakim, *op. cit.* hlm. 103-104

- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan 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/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.
- 5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Ketentuan mengenai perlindungan bagi tenaga kerja wanita yang diatur dalam UUK tersebut harus diimplementasikan oleh setiap pengusaha dalam perjanjian kerja bersama maupun dalam peraturan perusahaan. Pasal 108 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan buruh sekurang-kurangnya sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.¹⁸

Perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan adalah kaidah hukum otonom dan menjadi kaidah utama yang berlaku di tempat kerja. PKB dan PP sebagai kaidah-kaidah otonom dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih aspiratif-demokratis, manusiawi, dan dapat terlaksana (*applicable*), karena perumusannya diserahkan kepada para pihak tanpa ada intervensi pemerintah. Sehingga, materi/substansi dapat lebih mendekati kepentingan para pihak.¹⁹

F. Metodologi Penelitian

Metode penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

¹⁸ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta, 2011, hlm. 100

¹⁹ Agusmidah, *op.cit*, hlm. 47

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti data atau bahan pustaka berupa peraturan perundang-undangan yaitu Undang-undang Ketenagakerjaan dan berbagai macam literature.

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian yang digunakan Penulis adalah deskriptif analitis yang berupa penggambaran, penelaahan, dan penganalisaan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku dan dianalisis secara sistematis²⁰ menggunakan teori-teori kebijakan hukum yang relevan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita di PT. Vires.

3. Teknik Pengumpulan Data

Tahap penelitian dalam penulisan hukum ini menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*) dilakukan guna memperoleh data sekunder yang relevan untuk dijadikan bahan penyusunan tugas akhir ini, yang terdiri dari:

- 1) Bahan hukum primer yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi tenaga kerja wanita dan hak reproduksi, seperti:
 - a. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

²⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif – Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Press, Jakarta, 2007, hlm. 14

c. Peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait dengan masalah yang dibahas.

2) Bahan-bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer yang berupa buku yang ditulis para ahli.

3) Bahan hukum tersier yaitu, bahan lain yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, diantaranya artikel, internet, dan kamus ensiklopedia.²¹

4. Tahap Penelitian

Teknik pengumpulan data dan informasi yang digunakan dalam penulisan ini adalah:

1) Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan terhadap data sekunder untuk mendapatkan landasan teoritis berupa hukum positif, pendapat-pendapat, atau hasil karya tulis para pihak lain berupa informasi baik dalam bentuk formal maupun naskah-naskah resmi.

2) Studi Lapangan

²¹ Rhifa, *Tanggungjawab Hukum Dokter Atas Tindakan Medis Yang Dilakukannya Tanpa Informed Consent Dalam Putusan Mahkamah Agung No. 46K/Pdt/2006 Dhubungkan Dengan Undang-Undang No 29 Tahun 2004 Tentang Praktik Kedokteran Jo Peraturan Menteri Kesehatan No 290/MENKES/PER/III/2008 Tentang Persetujuan Tindakan Kedokteran*, Universitas Islam Bandung, Bandung, 2014, hlm. 19

Penulis mendapatkan data dengan melakukan penelitian langsung pada perusahaan yaitu PT. Vires, untuk mendapatkan data dari lapangan, penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang ditentukan atau ditunjuk oleh perusahaan.

5. Metode Analisis

Untuk menganalisis data digunakan metode normatif kualitatif. Normatif karena penelitian ini bertitik tolak dari peraturan perundang-undangan yang ada sebagai hukum positif, sedangkan kualitatif yaitu data yang diperoleh disusun secara sistematis untuk selanjutnya dianalisis secara uraian kalimat, sehingga tidak menggunakan diagram-diagram tertentu.

