

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Negara Republik Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum. Dalam Penjelasan Undang-Undang Dasar (selanjutnya disebut UUD) 1945, mengenai sistem Pemerintahan Negara dinyatakan bahwa :

1. Indonesia adalah negara berdasarkan atas hukum (*Rechtsstaat*) bukan berdasarkan atas kekuasaan (*machtsstaat*).
2. Sistem Pemerintahan berdasarkan konstitusi.

Pasca perubahan ketiga UUD 1945, dalam Pasal 1 ayat (3) dinyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”.¹

Jika dihubungkan dengan teori atau faham negara hukum, negara Indonesia bukan hanya negara hukum dalam arti formal yang tugasnya hanya menjaga tata tertib hukum, akan tetapi juga merupakan negara hukum dalam arti meteril yang mempunyai kewajiban untuk menyelenggarakan kesejahteraan warga negaranya.

Hal ini dapat dilihat pada Pembukaan UUD 1945 alinea ke IV :

“Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintahan negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan kebangsaan Indonesia dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada : Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam

¹ Piagam Jakarta Undang-undang dasar 1945, Citra Umbara Bandung, 2003, hlm 54

permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.”

Bertolak dari rumusan yang digariskan oleh para pembentuk UUD 1945, bahwa Indonesia ialah negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtsstaat*) dengan anggapan bahwa pola yang diambil tidak menyimpang dari pengertian negara hukum pada umumnya yang disesuaikan dengan keadaan Indonesia, artinya dengan ukuran pandangan hidup maupun pandangan bernegara kita². Negara Indonesia adalah negara hukum berdasarkan Pancasila yang bertujuan mencapai masyarakat adil dan makmur, spiritual dan materiil yang merata tidak hanya bertugas memelihara ketertiban saja, akan tetapi lebih dari pada itu sebab berkewajiban turut serta dalam semua sektor kehidupan³.

Untuk mencapai maksud tersebut, negara tidak hanya berkewajiban menyelenggarakan pemerintahan tetapi juga menyelenggarakan kesejahteraan sosial melalui pembangunan nasional.

Negara hukum berdasarkan Pancasila merupakan negara kemakmuran berdasarkan hukum yang dilandasi oleh Pancasila baik sebagai dasar negara maupun sebagai sumber hukum dengan menolak absolutisme dalam segala bentuknya. Untuk itu dalam negara hukum yang demikian menurut Padmo Wahjono harus terdapat pola:

1. Menghormati dan melindungi hak asasi manusia.
2. Mekanisme kelembagaan negara yang demokratis.
3. Tertib Hukum.

² Padmo Wahjono, *Indonesia Negara Berdasar Atas Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta 1982 hlm 7

³ Sjachran Basah, *Eksistensi dan Tolok Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*, Alumni Bandung, 1985, hlm 147

4. Kekuasaan kehakiman yang bebas

Keempat hal itu saling berkaitan dan berhubungan erat dengan fungsi negara hukum.

Perlindungan terhadap hak asasi manusia yang merupakan salah satu ciri utama dalam negara hukum sebagaimana digariskan dalam Pembukaan UUD 1945 dan dijabarkan dalam Pasal 27, 28, 29, 30, 31 dan 34. Keenam pasal yang berkaitan dengan hak asasi manusia di Indonesia dijumpai menjadi hal warga negara dan hak penduduk.

Menurut Pasal 27 UUD 1945 :

- (1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan Pemerintahan dan wajib menjunjung tinggi hukum dan Pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
- (2) Tiap-tiap negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal ini merupakan jaminan kepada warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan untuk memperoleh perlakuan yang sama di hadapan hukum, dan untuk memperoleh kesempatan mendapat pekerjaan yang layak.

Kemudian dalam Pasal 28D UUD 1945 (perubahan kedua) ayat (2) dinyatakan bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Sebagai realisasi dari Pasal 27 UUD 1945 terutama ayat (2)-nya dibentuklah berbagai peraturan perundang-undangan atau Undang_undang

(selanjutnya disebut UU) yang sifatnya non-diskriminatif yaitu UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa di Indonesia.

Pada Pasal 27 dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 memberikan perlindungan terhadap setiap tenaga kerja untuk memperoleh kesempatan yang sama mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak. Di dalam penjelasannya disebutkan bahwa tujuan dari masyarakat Pancasila adalah memberikan kesempatan bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan.

Secara yuridis dijamin hak untuk mendapat perlakuan yang sama bagi setiap orang baik laki-laki maupun perempuan, namun dalam implementasinya diberikan jaminan kepada pekerja wanita sebagai perlindungan bagi mereka untuk memperoleh keselamatan dan penghormatan sesuai dengan kodratnya yang tidak bisa terlepas dari sifat alamiahnya adalah melahirkan dan memelihara manusia yang baru tumbuh, selain itu secara tradisi wanita diposisikan untuk melakukan peranan sebagai isteri, ibu rumah tangga dan ibu keluarga.

Berdasarkan hal-hal di atas kepada pekerja wanita diberikan kekhususan untuk melakukan pekerjaan dengan berbagai pertimbangan yaitu⁴ :

1. Para wanita pada umumnya bertenaga lemah, halus tapi tekun,
2. Norma-norma susila harus diutamakan, agar tenaga-tenaga kerja wanita tersebut tidak terpengaruh oleh perbuatan-perbuatan negatif dari tenaga-tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau di pekerjakan pada malam hari,

⁴ G. Kartasaputra, dkk. *Hukum Perburuhan di Indonesia berdasarkan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta 1985, hlm 43-44

3. Para tenaga kerja wanita umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya.
4. Para tenaga kerja wanita itu ada yang masih gadis dan ada pula yang telah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.

Secara konstitusional jaminan atau perlindungan bagi perempuan dalam melaksanakan pekerjaan telah diatur dalam berbagai peraturan, misalnya aturan tentang cuti, baik cuti karena hamil atau akan melahirkan maupun cuti tiap bulan karena mendapat haid atau menstulasi sebagaimana diatur dalam pasal 81 UU Nomor 13 Tahun 2003 ini mengatur bahwa seorang wanita boleh meminta kepada majikan cuti pada hari pertama dan kedua haid.

Di samping itu cuti tahunan sebagaimana berlaku pada pekerja umumnya berlaku juga bagi wanita sebagaimana diatur oleh pasal 79 UU Nomor 13 Tahun 2003 yakni kepada pekerja wanita diberikan cuti selama dua minggu setiap tahun waktu kerja.

Bagi pekerja wanita yang masih menyusukan anaknya harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusukan anaknya, jika itu harus dilakukan selama waktu kerja, sesuai dengan pasal 83 UU Nomor 13 tahun 2003. Tentang Pelaksanaan Peningkatan Penggunaan Air Susu Ibu Bagi Pekerja Wanita.

Di dalam pasal 5 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Perlindungan Upah juga diatur bahwa tidak boleh ada diskriminasi dalam penetapan upah antara pekerja laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Pasal 151 UU Nomor 13 tahun 2003 memberikan perlindungan bagi pekerja wanita dari pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan beberapa peraturan perundang-undangan di atas dapat diketahui secara normatif hak-hak pekerja wanita telah diatur sedemikian rupa yang bertujuan untuk memberikan perlindungan, namun apakah pengaturan itu telah cukup menjamin perlindungan bagi pekerja wanita. Dalam kenyataan ditemukan prinsip persamaan dan perlindungan kepada pekerja wanita ini belum terwujud. Hal ini dapat dilihat/diketahui dari berbagai pemberitaan dan kejadian yang dialami oleh pekerja, misalnya : Kesempatan untuk memperoleh pekerjaan atau jaminan akan kelangsungan bekerja wanita tidak diperoleh, karena perusahaan menganggap ketentuan-ketentuan yang melindungi perempuan ini sebagai penghalang bagi kemajuan perusahaan atau mengganggu jalannya produksi, sehingga dalam menerima pekerja pihak perusahaan membatasi hanya perempuan yang belum menikah atau masih lajang atau dalam surat perjanjian kerja dicantumkan klausula persyaratan pekerja wanita bersedia mengundurkan diri jika menikah, hamil atau melahirkan.

Secara umum kondisi buruh pabrik atau sebagian besar perusahaan di Indonesia masih jauh dari yang diinginkan oleh buruh itu sendiri, misalnya tingkat upah yang jauh dari kebutuhan fisik minimum. Dalam kenyataannya sering terdapat ketidakadilan dalam pemberian upah misalnya yang berbeda antara buruh laki-laki dengan wanita dalam jenis pekerjaan yang sama nilainya. Terjadi pelecehan seksual sampai perkosaan terhadap buruh wanita baik oleh temannya sendiri maupun oleh majikannya.

Berdasarkan hal-hal diatas penulis merasa tertarik untuk meneliti masalah ini, untuk mengetahui mengapa perlindungan kepada pekerja ini tidak dapat dilakukan sebagaimana mestinya, bagaimanakah pengaturannya di perusahaan, apakah ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran pihak perusahaan, kurangnya pengawasan pemerintah atau dari pihak pekerja sendiri yang kurang pengetahuan tentang hak-haknya. Untuk mengetahui hal tersebut penulis mengangkat permasalahan ini ke dalam judul yaitu Perlindungan Terhadap Pekerja Wanita Pada PT. ADETEX menurut Undang-undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia.

1.2. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini :

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan pekerja wanita pada PT ADETEX ?
2. Kendala apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan peraturan tentang perlindungan para pekerja wanita ?

1.3. Maksud dan tujuan Penelitian

Maksud dan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana pelaksanaan perlindungan kepada pekerja wanita.

2. Untuk mengetahui Kendala apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan peraturan tentang perlindungan para pekerja wanita.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan Ilmu hukum, khususnya bidang Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan.
2. Secara Praktis :
 - a) Sebagai bahan masukan bagi para pembuat kebijaksanaan di bidang ketenagakerjaan, terutama Pemerintah (DEPNAKER).
 - b) Sebagai bahan masukan bagi masyarakat industrial (Pengusaha dan Pekerja) agar mengetahui dan memahami perlunya perlindungan bagi pekerja wanita dalam hubungan industrial.

1.5 Kerangka Pemikiran

Penjelasan UUD 1945 bagian Sistem Pemerintahan Negara menyebutkan bahwa Negara Indonesia berdasarkan atas hukum (*Rechtsstaat*), tidak berdasarkan atas kekuasaan (*Machtsstaat*).

Berbicara masalah negara hukum tidak terlepas dari pilarnya itu sendiri sebagaimana disampaikan oleh Sjachran Basah yaitu kedaulatan hukum⁵. Menurut faham kedaulatan hukum ini, kekuasaan tertinggi terletak pada hukum. Selanjutnya oleh pendiri Negara Indonesia faham ini diletakkan sebagai dasar

⁵ Sjachran Basah, *Perlindungan Hukum Terhadap Sikap Tindak Administrasi Negara*, Alumni Bandung, 1992, hlm 1

pemerintahan yang tertuang dalam UUD 1945 bahwa di Indonesia rakyatlah yang berkuasa/berdaulat yang terjelma dalam Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) sebagaimana terumus dalam Pasal 1 ayat (2).

Menurut Sjachran Basah keadaan demikian mewujudkan duet intergral antara faham kedaulatan hukum dan faham kedaulatan rakyat yang pada akhirnya keseimbangan antara kepentingan penguasa dan kepentingan rakyat dapat berjalan secara harmonis.

Dalam negara hukum menurut beberapa pakar yang terpenting harus terdapat unsur seperti yang dikemukakan oleh Padmo Wahjono bahwa unsur negara hukum itu harus terdapat pola :

1. Menghormati dan melindungi hak asasi manusia,
2. Mekanisme kelembagaan negara yang demokrasi,
3. Tertib hukum,
4. Kekuasaan kehakiman yang bebas.

Unsur negara hukum menurut Moh Kusnardi yang disebut sebagai *rechtsstaat* adalah⁶ :

1. Pengakuan hak asasi manusia,
2. Adanya pembagian kekuasaan (*scheiding van macht*),
3. Pemerintahan yang berdasarkan peraturan perundang-undangan (*wetmatigheid van bestuur*),
4. Adanya peradilan administrasi negara yang berdiri sendiri.

⁶ Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim. *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*, Pusat Studi Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Jakarta, 1976, hlm 156

Perlindungan atau jaminan terhadap hak asasi manusia memang sangat diutamakan dalam suatu negara hukum modern. Ciri negara hukum modern adalah :

- a. Negara Kesejahteraan (Welfare state).
- b. Negara ikut campur dalam semua kehidupan masyarakat.
- c. Ekonomi dipimpin oleh Pemerintah Pusat.
- d. Tugas welfare state adalah menyelenggarakan kesejahteraan umum.
- e. Tugas negara menjaga keamanan dalam arti luas yaitu keamanan sosial di segala bidang lapangan kehidupan.

Hak asasi manusia sebenarnya merupakan dari Allah YME atas makhluk-Nya, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hak asasi manusia merupakan suatu hak yang telah ada sejak manusia itu dilahirkan ke dunia. Pengakuan dari hak asasi manusia itu timbul dari manusia lainnya dan secara khusus diatur juga oleh organisasi masyarakat (negara) dalam bentuk instrumen, berupa hukum baik secara regional, nasional maupun internasional.

Adanya jaminan itu terlihat pada Batang Tubuh UUD 1945 yang jelas dirumuskan dalam pasal 27 dan pasal 28D ayat (2) yang intinya memberi kedudukan yang sama bagi setiap individu dan kesempatan yang sama bagi setiap individu dan kesempatan yang sama untuk bekerja dan memperoleh penghidupan serta perlakuan yang adil.

Dalam hukum Perburuhan dapat diketahui bahwa perlindungan terhadap wanita sudah diatur sedemikian rupa walaupun masih tersebar dalam berbagai peraturan. Namun secara umum perlindungan wanita diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia.

Perlindungan pekerja yang sudah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan bisa bermanfaat dengan baik jika di dalam Perjanjian Perburuhan⁷ atau Kesepakatan Kerja Bersama antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja atau dalam Peraturan Perusahaan yang berlaku di suatu perusahaan. Hal ini dapat dikatakan demikian karena bagaimanapun perusahaan memegang peranan yang sangat strategis untuk memberikan perlindungan kepada pekerja melalui Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

Perjanjian perburuhan atau KKB dapat dibuat apabila dalam suatu perusahaan telah dibentuk Serikat Pekerja⁸, jika belum ada serikat pekerja, maka harus ada perjanjian kerja sebagai pedoman pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Perlindungan pekerja lebih terjamin apabila hubungan kerja didasarkan pada KKB karena posisi tawar pekerja disini lebih kuat, dibandingkan dengan perjanjian kerja yang umumnya hanya dibuat oleh pihak perusahaan.

Dengan demikian maka secara praktis semua peraturan perburuhan berlaku bagi semua buruh dan semua majikan, sebagian secara mutlak dan sebagian lainnya sebagai pedoman.

Asas melindungi buruh yang dikehendaki oleh penguasa, dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Buku III Bab 7A itu dilaksanakan dengan 4 jalan sebagai berikut⁹ :

⁷ F.X. Djumaldji, Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm 9

⁸ Koko Kosidin. *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan perusahaan*, Mandar Maju. Bandung. 1999. hlm 58.

⁹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999, hlm 78

1. Diadakan ketentuan-ketentuan yang sifatnya *mengatur*, yaitu memberi peraturan mengenai berbagai soal yang akan berlaku, bila kedua belah pihak buruh dan majikan, tidak mengadakan aturan sendiri.

Dengan demikian maka terhadap berbagai soal yang oleh kedua belah pihak tidak diaturnya, terdapat ketentuan apa yang akan berlaku, sedang jika ketentuan itu tidak ada, akan terjadi kekacauan dan tindakan sewenang-wenang.

Hal yang sedemikian ini adalah sangat penting, karena dalam praktik dalam banyak perjanjian-kerja biasanya yang dimuat itu hanyalah dalam banyak pekerjaan yang akan dilakukan oleh buruh dan besarnya upah yang akan dibayar majikan.

Karena ketentuan ini sifatnya hanya mengatur saja, yaitu mengatur bila pihak-pihak yang bersangkutan tidak mengadakan aturan sendiri, maka ketentuan itu dapat disingkirkan oleh kedua belah pihak. Kemungkinan ini melemahkan maksud perlindungan, karena dalam kenyataannya pihak majikan yang kuat ekonominya selalu dapat memaksakan sesuatu kepada buruh yang lemah ekonominya. Yang terjadi ialah penyimpangan dari ketentuan itu yang merugikan buruh.

2. Berhubung dengan itu maka diadakan ketentuan-ketentuan yang sifatnya *memaksa* yang tidak boleh dikesampingkan dengan merugikan buruh.

Jika penyimpangan itu merugikan buruh, maka aturan yang ditetapkan oleh kedua belah pihak, menjadi batal, sedang yang berlaku adalah ketentuan yang dimuat dalam Bab 7A.

3. Perlindungan yang sifatnya *di antara mengatur dan memaksa* adalah cara perlindungan yang menetapkan, bahwa menyimpang dari ketentuan yang ada itu hanya dibolehkan dengan *perjanjian tertulis atau dalam peraturan-majikan (reglement)*.

Jadi mengadakan aturan yang menyimpang secara lisan, tidak dibolehkan. Walaupun menyimpang masih diperbolehkan, tetapi dibatasi dengan syarat formil. Dengan demikian kedua pihak diharuskan memikirkan dengan saksama apakah betul-betul menghendaki aturan yang menyimpang.

Kemungkinan bahwa pihak majikan yang kuat ekonominya akan memaksakan kehendaknya kepada buruh yang lemah ekonominya, masih belum lenyap sama sekali.

4. Akhirnya perlindungan bagi pihak buruh yang lemah ekonominya, terletak pada *Kekuasaan pengadilan* yang tidak terdapat pada perjanjian lainnya.

Pertama, dalam berbagai hal dimana pelaksanaan ketentuan hukum atau syarat dalam perjanjian-kerja merupakan keganjilan (*onredelijkheid*), pengadilan berhak memutuskan mengenai hal-hal yang konkrit dengan menghilangkan keganjilan itu.

Kedua, dalam banyak hal kata-kata dalam aturan dengan sengaja dibuat secara kurang tegas/terang (*vaag*), misalnya dengan membubuhkan kata “layak” (*redelijk*), sehingga pengadilan selalu dapat memperhatikan semua segi keadaan menenai soal yang bersangkutan.

Isi Kitab Undang-undang Hukum Perdata Buku III Bab 7A¹⁰ yang penting dalam hubungan-kerja ini, adalah sebagai berikut :

1. Bab ketiga tentang kewajiban majikan.

Bab ini memuat ketentuan upah yang harus dibayar oleh majikan, caranya dan macamnya, ganti-rugi karena tidak diberikannya bagian upah tertentu, pemberian upah tambahan karena terlambat membayarkan upah dan sebagainya.

2. Bab keempat tentang kewajiban buruh.

Dalam Bab ini diatur terutama kewajiban buruh untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sifat dan luas pekerjaan, kewajiban buruh untuk melakukan pekerjaan menurut peraturan hubungan-kerja yang ada.

3. Bab kelima tentang cara-cara pengakhiran hubungan kerja.

Wanita yang dimaksud dalam penelitian ini adalah orang wanita dewasa yakni seorang wanita yang telah berumur delapan belas tahun atau lebih.

Perusahaan yang dimaksud sebagai tempat penelitian adalah PT. ADETEX di Kabupaten Bandung.

¹⁰ Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, 1983, hlm 349

1.6. Metode Penelitian

1.6.1 Menentukan Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analisis¹¹ yaitu penelitian yang berusaha memberikan suatu uraian atau gambaran mengenai perlindungan kepada pekerja wanita sebagaimana diatur dalam pengaturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif yaitu suatu pendekatan dalam penelitian hukum yang menggunakan sumber utama data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui kepustakaan meliputi bahan hukum primer yaitu UUD.

1.6.2 Menentukan Jenis data

Penentuan sumber data yang didasarkan atas jenis data yang telah ditentukan. Pada tahapan ini ditentukan data primer dan data sekunder, terutama pada penelitian yang bersifat normatif didasarkan pada sumber dokumen atau bahan bacaan.

- 1) Data primer yang dimaksud adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat, misalnya wawancara dengan buruh dan staf.
- 2) Data sekunder berupa
 - a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat :

¹¹ Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*, Cet. Ke-3. UI-Pres.Jakarta, hlm 9-20. 1986.

1. Norma atau kaidah dasar Pembukaan UUD 1945.
 2. Batang Tubuh UUD 1945
 3. Peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-undang Nomor 13 tahun 2003
- b. Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan primer, antara lain :
1. Pengantar Hukum Perburuhan Karya Iman Soepomo
 2. Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Sendjun H. manulang
 3. Dasar-dasar Hukum Perburuhan Zainal Asikin
 4. KUHPerdata
 5. Hukum Perjanjian Kerja Wiwoho Soedjono
 6. Sumber-sumber lain yang sekiranya dapat mendukung serta berhubungan dengan masalah yang diteliti.

1.6.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian normatif yang bersumber pada bahan bacaan dilakukan dengan naskah, terutama studi kepustakaan. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data utama yang ditempuh penulis adalah teknik penelaahan terhadap sumber-sumber data yang telah ditentukan.

a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan guna memperoleh data sekunder, yaitu melalui studi terhadap peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen-dokumen serta tulisan para ahli seperti makalah, artikel yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Data sekunder dalam penelitian ini bersumber pada bahan hukum sebagai berikut :

- 1) Bahan Hukum Primer (*primary Sources or authorities*), yaitu berupa peraturan perundang-undangan misalnya UU Nomor 13 Tahun 2003, dan kepastakaan-kepastakaan yang dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja.
- 2) Bahan Hukum Sekunder (*secondary sources or authorities*), yaitu berupa buku-buku yang ditulis oleh para ahli dan hasil-hasil penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.
- 3) Bahan Hukum Tersiar, yaitu berupa bahan-bahan yang bersifat menunjang bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum dan bahasa.

b. Studi Lapangan (Filed Research).

Penelitian lapangan dilakukan guna memperoleh data primer sebagai penunjang data sekunder, yang dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada pekerja wanita maupun wawancara kepada para staf PT. ADETEX.

1.6.5. Analisis Data

Berdasarkan metode pendekatan dan pengumpulan data, maka penelitian bertumpu pada data kualitatif, oleh karena itu data yang

diperoleh dalam penelitian ini dianalisa secara kualitatif, yaitu dengan menguraikan secara deskriptif tentang kaidah-kaidah hukum dan lebih menekankan pada analisis data (*content analysis*) yaitu berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati¹².

1.6.6. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada :

PT. ADETEX di Kabupaten Bandung



¹² Lexi J. Moleong. Metode Penelitian Kualitatif. Remaja Rosdakarya. Bandung, 1995. hlm.3.