

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Ketenagakerjaan merupakan entitas yang tak terpisahkan dalam dunia industri, mulai dari sektor manufaktur hingga industri jasa. Dalam era industrialisasi sekarang ini, persoalan ketenagakerjaan semakin meunjukkan tingkat kerumitan, terutama bila dilihat dari segi hukum. Wajar apabila masalah tersebut diikuti dengan banyaknya ketentuan hukum, belum lagi persoalan implementasi hukum yang masih banyak mengalami kendala dalam praktiknya dan perlu pemahaman secara menyeluruh terkait substansi aturan ketenagakerjaan dan permasalahan yang timbul terkait implementasi hukum ketenagakerjaan.<sup>1</sup> Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sekarang ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan ditandai dengan jumlah pekerja yang tidak terpenuhi haknya, maupun pekerja yang diputus hubungan kerja oleh perusahaan.

Banyak diberitakan di media massa atau elektronik tentang pekerja wanita yang kurang diperhatikan oleh perusahaan dalam hal kesejahteraan atau diperlakukan di bawah pekerja laki-laki. Pekerja wanita banyak diputus hubungan kerja secara semena-mena oleh perusahaan ketika sedang hamil, kemudian banyak pekerja wanita hamil yang menyembunyikan kehamilannya

---

<sup>1</sup> Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan ke-1, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019, Hlm. 1

agar tidak kehilangan pekerjaannya.<sup>2</sup> Pekerja wanita hamil yang bekerja keras demi tuntutan ekonomi keluarga, tanpa adanya paksaan. Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa pekerja wanita hamil yang bekerja di suatu perusahaan maka ia mendapatkan fasilitas lebih bahkan di suatu perusahaan pun harus disediakan ruang laktasi bagi ibu hamil yang bekerja agar bisa meluangkan waktunya untuk memompa asi untuk diberikan kepada bayinya di rumah meski sang ibu setiap hari harus masuk kerja tetapi pada kenyataannya tidak semua perusahaan menerapkan apa yang sudah tertera dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Pasal 49 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mrnyrbutkan bahwa wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.<sup>3</sup> Pekerja wanita berhak memperoleh istirahat (cuti) selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan sesuai dengan yang sudah diatur dalam Undang-undang secara normatif dengan hak upah penuh atau

---

<sup>2</sup> Zahrotul Oktaviani, "Pabrik Garmen Ketakutan Saat Hamil, Ini Alasannya", *Republika.co.id*, 9 Desember 2017

<sup>3</sup> Murti Pramuwardhani Dewi, *Implementasi Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Pada Perusahaan Industri Tekstil Dan Sarung Tangan di Kabupaten Sleman*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2014, Hlm. 2

ditanggung selama menjalani cuti hamil dan cuti melahirkan.<sup>4</sup> Perlindungan Maternitas dibutuhkan untuk melindungi kesehatan wanita dan janin yang dikandungnya dan atau bayi yang dilahirkan dan disusunya dari kondisi berbahaya dan tidak sehat. Negara telah memfasilitas pekerja agar bisa menuntut haknya apabila tidak terpenuhi hak nya oleh perusahaan dan dapat mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Banyak kasus di Indonesia tentang penyimpangan pemenuhan hak pekerja wanita dari unsur kekerasan dan diskriminasi untuk dipersulit mendapatkan hak izin menikah, hak cuti melahirkan, hak izin cuti haid, sampai dengan hak untuk memberikan asi pada bayi terhambat. Adapun hak bagi pekerja yang mengatur keselamatan dan kesehatan sampai dengan kesempatan untuk berkembang di perusahaan tersebut. Dalam Pasal 9 ayat (4) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja menyebutkan bahwa pengurus diwajibkan memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi usaha dan tempat kerja yang dijalankannya. Berdasarkan pasal tersebut pengusaha sebagai pihak pemilik perusahaan juga mempunyai konsekuensi melaksanakan peraturan mengenai keselamatan kerja yang telah ditetapkan supaya tidak tumpang tindih antara pekerja dan pengusaha.<sup>5</sup> Pengusaha dilarang mengadakan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja wanita karena menikah,

---

<sup>4</sup> Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, Cetakaan ke-1, Jakarta: Prenadamedia Group, 2019, Hlm. 139

<sup>5</sup> Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia*, Cetakan ke-1, Yogyakarta: Absolute Media, 2015, Hlm. 161

hamil atau melahirkan baik dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. Pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja wanita tanpa mengurangi hak-haknya bagi perusahaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan memperkerjakan pekerja wanita hamil.<sup>6</sup>

Salah satu contoh kasus tidak terpenuhinya hak pekerja wanita hamil berdasarkan riset tentang kekerasan berbasis gender yang dilakukan di KBN Cakung Jakarta Utara dari bulan Agustus 2017 selama empat bulan yang dilakukan Komite Nasional Perempuan Mahardhika, dimana 59 pekerja yang sedang hamil maupun pernah hamil mengalami ketakutan untuk keguguran saat bekerja, sehingga mereka menyembunyikan kehamilannya. Hal ini dilakukan karena mereka takut penghasilan mereka berkurang atau kehilangan pekerjaan. Mereka juga tidak diberikan hak cuti kehamilan dan keguguran. Target kerja buruh juga menjadi salah satu penyebab ketakutan mereka akan keguguran, target kerja ini tidak membedakan jenis kelamin dan kondisi badan buruh, sehingga jika target ini tidak tercapai buruh harus membayar dengan lembur atau skor. Dalam hasil riset perempuan mahardhika banyak kendala dan permasalahan di pabrik terkait dengan hak buruh perempuan yang sedang hamil. Fasilitas dan hak yang tidak terpenuhi menjadi masalah utama yaitu minimnya fasilitas kesehatan serta lingkungan kerja yang sangat membahayakan kesehatan dan keselamatan pekerja wanita hamil yang rentan

---

<sup>6</sup> Editus Edisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, Cetakan ke-1, Jakarta: Forum Sehat, 2008, Hlm. 63

akan keguguran dan tidak disediakannya ruang laktasi. Menghindari kasus bertambah banyak, maka diperlukan sistem pengawasan ketenagakerjaan sebagai sistem dan fungsi agar peraturan perundang-undangan dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan. Penerapan peraturan perundang-undangan juga berfungsi agar menyeimbangkan hubungan hak dan kewajiban bagi pengusaha dan buruh/pekerja, sehingga dapat menjalankan kelangsungan usaha dan kesejahteraan tenaga kerja terjamin.<sup>7</sup>

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti pemenuhan hak dan fasilitas pekerja wanita hamil pabrik kayu x di gresik. Pabrik kayu yang terdapat di Gresik merupakan cabang dari kantor pusat di Pangkalan Bun Kalimantan Tengah yang bergerak di bidang produksi kayu terdapat 119 pekerja wanita 20 yang sudah melaksanakan cuti hamil dan melahirkan tetapi 9 pekerja wanita dari pabrik kayu 11 pekerja wanita pihak outsourcing. Pabrik Kayu X di Gresik yang masih belum menerapkan dan memenuhi hak pekerja wanita hamil, dimana pabrik kayu tersebut mayoritas pekerja perempuan dan pastinya akan mengalami kehamilan dan melahirkan yang membutuhkan hak nya sebagai pekerja wanita sedangkan perusahaan tidak bisa memberikan semua hak pekerja seperti biaya persalinan untuk pekerja outsourcing tidak diberikan fasilitas bpjs kesehatan hanya bpjs ketenagakerjaan dan apabila terjadi persalinan pihak outscorcasing yang bertanggungjawab tetapi hanya disediakan plafon Rp. 100.000 sisanya biaya

---

<sup>7</sup> Churen Tsuroyya, "*Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di PT. Djarum Tayu Pati*" Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2018, Hlm. 4

ditanggung sendiri; hak cuti haid yang sudah tertera di Peraturan Perusahaan diberikan namun implemetasinya tidak ada pekerja yang mangajukan cuti haid karena harus menyertakan surat keterangan dari dokter; dan tidak adanya ruang laktasi bagi pekerja yang masih menyusui.

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul **“Pemenuhan Hak dan Fasilitas Pekerja Wanita Hamil Pabrik Kayu X di Gresik Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.”**

## **12 Rumusan Masalah**

1. Apakah Perusahaan Pabrik Kayu X di Gresik telah memenuhi hak pekerja wanita hamil menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah kendala dalam pelaksanaan pemberian hak pekerja wanita yang hamil pada Perusahaan Pabrik Kayu X di Gresik?

## **13 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pemenuhan hak dan fasilitas pekerja wanita hamil di suatu Perusahaan Pabrik Kayu X di Gresik sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui faktor-faktor kendala dari pemenuhan hak dan fasilitas pekerja wanita hamil di Perusahaan Pabrik Kayu X di Gresik

## **14 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian dapat memberikan pemahana terhadap ilmu pengaturan di bidang hukum, khususnya berkaitan dengan pemenuhan hak dan fasilitas terhadap pekerja wanita hamil dalam menjalankan kewajibannya di perusahaan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman untuk menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh pekerja wanita hamil untuk terciptanya situasi yang kondusif guna terpenuhinya hak-hak pekerja wanita hamil menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

## **1.5. Tinjauan Pustaka**

### **1.5.1. Tinjauan umum tentang Tenaga Kerja**

#### **1.5.1.1. Pengertian Tenaga Kerja**

Tenaga kerja menurut Agusmidah adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti mengurus rumah tangga.<sup>8</sup> Adapun pengertian tenaga kerja dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu

---

<sup>8</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-1, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010, Hlm. 6

melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian tersebut bermakna bahwa setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak mendapatkan upah atau imbalan.

Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas daripada pekerja/buruh.<sup>9</sup> Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri sipil maupun swasta, dan karyawan. Istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya.<sup>10</sup>

#### **1.5.1.2. Macam-macam Tenaga Kerja**

##### **1. Tenaga Kerja Tetap**

Tenaga kerja tetap atau biasa disebut dengan perjanjian kerja waktu tidak tetap, merupakan kontrak kerja atau perjanjian yang dibuat dengan jangka waktu yang tidak ditentukan sehingga karyawan dipekerjakan

---

<sup>9</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Cetakan ke-1, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, Hlm. 1

<sup>10</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan ke-1, Jakarta: Rajawali Pers, 2002, Hlm 27-28



secara permanen. Berbeda dengan perjanjian kerja tetap yang harus dibuat secara tertulis dan dicatatkan pada dinas ketenagakerjaan, Perjanjian kerja tidak tetap dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun secara lisan, dan tidak diwajibkan untuk dicatatkan pada dinas ketenagakerjaan.

Tenaga kerja tetap tidak memiliki batasan waktu dan dapat terus berjalan hingga usia pensiun atau meninggal dunia. Apabila terjadinya pemutusan hubungan kerja karena alasan tertentu, harus melalui proses Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan perusahaan wajib memberikan sejumlah kompensasi berupa uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, atau uang pesangon kecuali jika pemutusan hubungan kerja disebabkan karena alasan tertentu.

## 2. Tenaga Kerja Harian Lepas

Tenaga kerja harian lepas adalah untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan. Upah ini diberikan didasarkan pada kehadiran pekerja per-harinya. Kemudian untuk pemberian upah, biasanya diberikan per hari, atau ada juga yang diberikan per minggu. Tenaga kerja harian

lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan; Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi perjanjian kerja waktu tertentu.

### 3. Tenaga Kerja Borongan

Diatur dalam Pasal 1 angka 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja. Pemborongan pekerjaan adalah tindakan perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian tertulis dengan memenuhi syarat-syarat tertentu. Sedangkan, tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang pekerjaannya didasarkan atas volume atau satuan hasil kerja.

### 4. Tenaga Kerja Kontrak

Tenaga kerja kontrak atau tidak tetap atau *outsourcing* biasa menggunakan istilah pekerja kontrak adalah pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.<sup>11</sup> Pada dasarnya terdapat dua jenis perjanjian kerja kontrak yaitu perjanjian kerja untuk pekerjaan yang diborongkan dan perjanjian kerja untuk pekerja yang diborongkan. Maka muncul istilah *outsourcing* yaitu sebuah proses penyerahan pekerjaan kepada pihak ketiga.

## **1.5.2. Tinjauan umum tentang Hubungan Kerja**

### **1.5.2.1. Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>12</sup> Perjanjian kerja tidak mensyaratkan bentuk tertentu, bisa secara tertulis yang ditandatangani kedua pihak atau dilakukan secara lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis,

---

<sup>11</sup> Muchammad Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak*, Cetakan ke-1, Jakarta: Visimedia, 2009, Hlm 1

<sup>12</sup> Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan ke-1, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019, Hlm 66; dikutip dari Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003, Hlm 54

maka harus dibuat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, misalnya perjanjian yang mengatur perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja antar daerah, antar kerja antar negara, dan perjanjian kerja di laut.<sup>13</sup>

Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan mempermudah proses pembuktian. Biaya yang diperlukan dalam pembuatan perjanjian kerja menjadi tanggung jawab pengusaha. Pekerja dan pengusaha dalam suatu perjanjian kerja harus mempunyai kemauan yang bebas untuk mengikatkan diri dalam perjanjian kerja. Kemauan yang bebas untuk membuat kesepakatan dianggap tidak ada apabila dalam pembuatan perjanjian kerja terdapat unsur paksaan, kekhilafan, dan penipuan.<sup>14</sup> Perjanjian kerja tidak boleh menjanjikan pekerjaan yang bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang legal dan tidak melanggar norma Susila yang berlaku. Apabila pekerja melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka tidak hanya perjanjian kerja tersebut batal, tetapi tidak menutup kemungkinan pekerja

---

<sup>13</sup> *Ibid*, Hlm. 67

<sup>14</sup> *Ibid*, Hlm. 67

dituntut secara pidana dakwaan membantu suatu kejahatan (*medeplichtige*).<sup>15</sup>

#### **1.5.2.2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja merupakan syarat sahnya perjanjian secara umum sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Hukum Undang-undang Hukum Perdata, yaitu:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku.

Unsur pertama dan kedua merupakan syarat subjektif dari sahnya suatu perjanjian kerja yaitu syarat yang berkaitan dengan subjek perjanjian. Apabila syarat subjektif tidak terpenuhi, maka dapat dimintakan pembatalan oleh pihak yang merasa dirugikan (*vernietigbara*). Unsur ketiga dan keempat dalam perjanjian kerja yaitu adanya pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku merupakan syarat

---

<sup>15</sup> *Ibid*, Hlm. 68

objektif dari adanya suatu perjanjian kerja yaitu syarat yang berkaitan dengan objek perjanjian. Apabila syarat objektif tidak terpenuhi, maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum yang artinya dari semula perjanjian kerja tersebut sudah batal dan oleh hukum dianggap tidak pernah ada (*nietigbaar*).

Adapun syarat formal berdasarkan Pasal 54 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:<sup>16</sup>

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Ketentuan poin e dan f tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Perjanjian kerja sebaiknya dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua, yang

---

<sup>16</sup> Tim Visi Yustisia, *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, Jakarta: Cetakan ke-1, PT Visimedia Pustaka, 2020, Hlm. 10

mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja dan pemberi kerja masing-masing mendapatkan satu perjanjian kerja. Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali atau diubah kecuali atas persetujuan para pihak

### **1.5.2.3. Kewajiban Pekerja**

Ketentuan mengenai kewajiban pekerja diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata:<sup>17</sup>

1. Pasal 1603 Kitab Undang-undang Hukum Perdata menyebutkan bahwa Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya, jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.
2. Pasal 1603 huruf a Kitab Undang-undang Hukum Perdata menyebutkan bahwa buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.
3. Pasal 1603 huruf b Kitab Undang-undang Hukum Perdata menyebutkan bahwa buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama

---

<sup>17</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-15, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2019, Hlm 68

majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan.

4. Pasal 1603 huruf c Kitab Undang-undang Hukum Perdata menyebutkan bahwa buruh yang tinggal menumpang di rumah majikan wajib berkelakuan menurut tata tertib rumah tangga majikan.

Ketentuan kewajiban pekerja juga tercantum dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:<sup>18</sup>

1. Pasal 85 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
2. Pasal 126 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja Bersama.
3. Pasal 138 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh

---

<sup>18</sup> Sonny Taufan dan Swisca Yolanda, *Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: CV. Rasi Terbit, 2015, Hlm. 16



yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.

4. Pasal 140 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
5. Pasal 151 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

#### **1.5.2.4. Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat melindungi dan bebas dari kecelakaan kerja pada akhirnya

dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.<sup>19</sup> Pasal 23 Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan adalah

1. Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal
2. Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja
3. Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja
4. Ketentuan mengenai kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah

Melindungi keselamatan pekerja/buruh mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan pengaturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>20</sup> Perusahaan berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental, dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru,

---

<sup>19</sup> Irzal, *Dasar-dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Cetakan ke-1, Jakarta: Kencana, 2016, Hlm 1

<sup>20</sup> Sonny Taufan dan Swisca Yolanda, *Op.Cit.*, Hlm 147

sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala

### **1.5.3. Tinjauan Umum tentang Hak Pekerja Wanita Hamil**

#### **1.5.3.1. Hak Cuti Haid**

Cuti haid bagi wanita masih menjadi pro kontra Dalam Pasal 81 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut

1. Pekerja/buruh perempuan 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.

Pekerja wanita tetap melaksanakan tugas dan kewajibannya walaupun dalam keadaan haid. Mekanisme cuti haid disepakati dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan, selama pekerja wanita tidak masuk kerja karena alasan haid dan diberitahu ke pengusaha maka tetap berhak atas upahnya.<sup>21</sup>

#### **1.5.3.2. Hak Cuti Hamil dan Melahirkan**

---

<sup>21</sup> Editus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, Cetakan ke-1, Jakarta: Forum Sahabat, 2008, Hlm 65

Kebijakan pemerintah untuk memberikan cuti hamil kepada pekerja wanita adalah suatu kewajiban sebagai kodratnya wanita. Ketentuan dalam Pasal 82 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa 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. Mekanisme pengambilan cuti hamil disepakati antara pekerja dengan perusahaan dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan dan tidak selalu 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Hak cuti melahirkan bisa diatur apakah 1 minggu atau 2 minggu sebelum melahirkan baru diambil cutinya yang pasti total istirahat selama melahirkan adalah 3 bulan.<sup>22</sup>

#### **1.5.3.3. Hak Cuti Keguguran**

Hak bagi pekerja wanita yang mengalami keguguran tercantum dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pekerja/ buruh perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau

---

<sup>22</sup> *Ibid*, Hlm. 66

sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Terkadang cuti keguguran tidak diberikan oleh beberapa perusahaan, yang artinya perusahaan belum dapat menerapkan dengan baik apa yang sudah diatur didalam peraturan perundang-undangan. beberapa perusahaan ada banyak pekerja/ buruh perempuan yang belum mengetahui dengan baik apa saja hak-haknya sebagai pekerja/ buruh perempuan. Hal ini disebabkan karena kurangnya sosialisasi mengenai hak-hak khusus pekerja/ buruh perempuan, atau bahkan karena kurangnya pengetahuan dari pekerja perempuan itu sendiri dikarenakan tingkat pendidikan yang rendah. Hal semacam ini yang terkadang menjadi tidak terpenuhinya hak-hak sebagai pekerja/ buruh perempuan.<sup>23</sup>

#### **1.5.3.4. Hak Biaya Persalinan**

Hak yang didapat selain pekerja wanita hamil ialah mendapatkan tunjangan ataupun upah ketika masa persalinan, selama melaksanakan cuti 3 bulan maka pekerja tersebut tetap berhak mendapatkan upah penuh.<sup>24</sup>

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3

---

<sup>23</sup> Sonhaji, *Tinjauan Yuridis Mengenai Hak-Hak Khusus Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Administrative Law & Governance Journal, Volume 2 Issue 3, Agustus 2019, Hlm. 457

<sup>24</sup> Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Cetakan Ke-2, Jakarta: Forum Sahabat, 2008, Hlm. 47

Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan bahwa jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 tenaga kerja atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000 per bulan wajib mengikutsertakan karyawannya dalam program Jamsostek, salah satu program jamsostek adalah jaminan pemeliharaan kesehatan yang mencakup pemeriksaan dan biaya persalinan. Dalam Pasal 93 ayat (2) huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia. Ketentuan tersebut berlaku bagi pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja wanita sedang cuti melahirkan.

#### **1.5.3.5. Perlindungan Jam Kerja**

Perlindungan untuk pekerja wanita pada masa kehamilan. Pada dasarnya seorang pekerja wanita yang hamil berada dalam kondisi yang rentan karena beban kerja yang berlebihan akan memengaruhi kesehatan ibu dan bayi dalam kandungan, maka perusahaan wajib menjamin perlindungan bagi pekerja wanita yang sedang hamil. Pasal 76 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa 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.

Diatur pula dalam Pasal 3 Konvensi *International Labour Organization* Nomor 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas, menyebutkan bahwa setiap anggota, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif, mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan bahwa perempuan hamil atau menyusui tidak diwajibkan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh otoritas berwenang akan merugikan kesehatan ibu atau anak, atau bila penilaian telah menetapkan resiko yang signifikan terhadap kesehatan ibu

atau anaknya. Dalam aturan tersebut mewajibkan pemerintah dan pengusaha untuk menjamin para pekerja wanita yang hamil bebas dari tugas yang membahayakan kandungannya.<sup>25</sup>

#### **1.5.3.6. Larangan Melakukan Putus Hubungan Kerja**

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 Tahun 1989 mengatur larangan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan dengan alasan berikut:

1. Pekerja perempuan menikah
2. Pekerja perempuan sedang hamil
3. Pekerja perempuan melahirkan

Larangan tersebut merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja wanita sesuai kodrat, harkat, dan martabatnya merupakan konsekuensi logis bentuk diskriminasi yang menyangkut kodrat sebagai perempuan. Kodrat perempuan dan laki-laki adalah makhluk ciptaan Tuhan dan sifatnya mutlak, sebagai contoh suatu perusahaan yang memutuskan hubungan kerja kepada pekerja wanita hanya karena wanita itu menikah lalu hamil dan melahirkan dan dituangkan dalam kesepakatan kerja bersama atau peraturan perusahaan.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Ali Chaerudin, Inta Hartaningtyas Rani dan Velma Alicia, *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, Cetakan ke-1, Sukabumi: CV Jejak, 2020, Hlm. 283

<sup>26</sup> Editus Edisu dan Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Perempuan*, Cetakan ke-1, Jakarta: Visimedia, 2007, Hlm 34.



Banyak ditemukan perusahaan yang melarang wanita untuk hamil selama periode kerja tertentu. Menurut pemilik perusahaan, wanita hamil akan mengurangi produktivitas kerja mereka karena harus mengambil cuti berbulan-bulan. Ketentuan dalam Pasal 153 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

#### **1.5.3.7. Hak Menyusui**

Hak menyusui dan memerah asi bagi pekerja wanita. Dalam Pasal 83 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pekerja wanita yang masih menyusui anak harus diberi kesempatan, minimal diberi waktu untuk memerah asi pada waktu jam kerja. Setiap perusahaan menyediakan ruangan untuk memerah asi. Pasal 10 Konvensi *International Labour Organization* Nomor 183 Tahun 2000 menyebutkan bahwa:

1. Seorang perempuan harus diberi hak untuk satu atau lebih istirahat harian atau pengurangan jam kerja harian untuk menyusui anaknya.
2. Masa istirahat untuk menyusui atau pengurangan jam kerja harian diperbolehkan; jumlahnya, durasi istirahat menyusui dan prosedur pengurangan jam kerja harian harus ditentukan oleh hukum dan praktek nasional. Istirahat atau pengurangan jam setiap hari kerja akan dihitung sebagai waktu kerja dan dibayar dengan sesuai. Pekerja wanita yang menyusui memiliki hak jeda di antara waktu kerja atau pengurangan jam kerja setiap harinya untuk menyusui bayinya atau memerah asi, sesuai rekomendasi WHO masa menyusui sekurang-kurangnya selama 2 (dua) tahun.<sup>27</sup>

## **1.6. Metode Penelitian**

### **1.6.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris yaitu jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Ali Chaerudin, Inta Hartaningtyas Rani dan Velma Alicia, *Op.Cit*, Hlm. 286

<sup>28</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, jakarta: Sinar Grafika, 2002, Hlm. 15

Penelitian hukum untuk menemukan proses bekerjanya hukum dalam masyarakat dengan meneliti hubungan antara hukum dengan Lembaga sosial dengan menggunakan Teknik penelitian ilmu sosial.<sup>29</sup> Dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan yang nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.<sup>30</sup>

Pendekatan yuridis dimaksud untuk melakukan pengkajian terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait pemenuhan hak pekerja wanita hamil di Pabrik Kayu X Gresik sehingga dapat menjawab semua permasalahan tersebut. Pendekatan sosiologis atau empiris dimaksud untuk menganalisis kendala yang ada terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Wanita Hamil Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pendekatan ini dimaksudkan untuk melihat dan memahami kewajiban perusahaan dalam memenuhi hak pekerja wanita hamil serta kendala pekerja wanita hamil dalam memenuhi haknya di perusahaan..

### **1.6.2. Sumber Data**

---

<sup>29</sup> Masruhan, *Metode Penelitian Hukum*, Surabaya: Hilal Pustaka, 2013, Hlm. 128

<sup>30</sup> Bambang Waluyo, *Op.Cit.* Hlm. 16

Sumber data yang digunakan dalam penelitian empiris adalah data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat berupa perilaku hukum dari warga masyarakat yang harus diteliti secara langsung. Sumber data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi kemudian diolah oleh peneliti.<sup>31</sup> Data sekunder diperoleh dengan cara mengumpulkan dan memeriksa atau menelusuri dokumen dan kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti. Sumber data sekunder dalam penelitian ini dibagi menjadi:

1. Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang sifatnya mengikat dengan objek penelitian, terdiri dari atas perundang-undangan, yuripudensi atau keputusan pengadilan, dan perjanjian internasional, yaitu:<sup>32</sup>
  - a. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - b. Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan
  - c. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

---

<sup>31</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2013, Hlm. 105

<sup>32</sup> Mukti Fajar, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, Hlm. 157

- d. Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
  - e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Perempuan
  - f. Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas
  - g. Kitab Undang-undang Hukum Perdata
2. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang mendukung, menjelaskan, serta memberikan tafsiran terhadap sumber data primer, yaitu:<sup>33</sup>
    - a. Tesis Hukum
    - b. Jurnal Hukum
    - c. Pendapat Ahli Hukum
  3. Bahan hukum tersier adalah Petunjuk atau penjelasan mengenai bahan ssshukum primer atau bahan sekunder, yaitu:
    - a. Ensiklopedi
    - b. Internet, Surat Kabar
    - c. Kamus Hukum

### **1.6.3. Metode Pengumpulan Data dan Pengelolaan Data**

Untuk mendapatkan bahan hukum yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara :

---

<sup>33</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI, 1983, Hlm. 51

## 1. Studi Dokumen / Pustaka

Metode pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah studi kepustakaan. Studi kepustakaan adalah studi tentang sumber-sumber yang digunakan dalam penelitian sejenis dokumen yang digunakan untuk mencari data-data mengenai hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, dan hal-hal yang menunjang penelitian.<sup>34</sup>

## 2. Wawancara

Wawancara (*Interview*) adalah situasi peran antara pribadi bertatap muka (*face to face*), ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada seseorang responden.<sup>35</sup> Adapun dalam prakteknya penulis melakukan wawancara langsung kepada Ibu Nobertha Shinta selaku *Human Resources & General Affair* dan wawancara dengan pekerja wanita bagian produksi yang telah melaksanakan cuti melahirkan di Pabrik Kayu X Gresik.

### 1.6.4. Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan tahap selanjutnya setelah data dikumpulkan dari tahap pengumpulan data. Data yang

---

<sup>34</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rhineka Cipta, 1990, Hlm. 19

<sup>35</sup> Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Mataram: Raja Garfindo Persada, 2003, Hlm. 82

diperoleh selama penelitian berlangsung, dianalisa sehingga peneliti mendapatkan jawaban dari permasalahan yang ada. Berdasarkan bahan hukum yang diperoleh dan berdasarkan sifat penelitian ini, penulisan skripsi ini menggunakan metode deskriptif analitis, maka, analisis data yang digunakan adalah analisis secara pendekatan kuantitatif terhadap data primer dan data sekunder. Dalam hal kuantitatif menggunakan data kuesioner dan pengumpulan data yang kemudia di analisis secara statistik, dan dikembangkan dalam bentuk penyajian data secara kualitatif deskriptif.<sup>36</sup>

#### **1.6.5. Lokasi Penelitian**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis melakukan penelitian di berbagai Ruang Baca Fakultas Hukum dan Pabrik Kayu X di Gresik.

#### **1.6.6. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini adalah 8 (delapan) bulan terhitung sejak bulan Oktober 2020 sampai dengan Mei 2021 yang meliputi tahap persiapan penelitian yaitu tahap pengajuan judul atau pra proposal, acc, judul, pencarian data, bimbingan penelitian, dan penulisan penelitian.

#### **1.6.7. Sistematika Penulisan**

---

<sup>36</sup> Zainuddin Ali, *Op.Cit.*, Hlm. 98

Penulis ingin membahas lebih lanjut, maka penulis akan menjelaskan sistematika penulisanya terlebih dahulu agar penulisan penelitian ini tersusun dengan baik dan sistematis sehingga mudah untuk dimengerti dan dipahami. Proposal skripsi dengan judul **“PEMENUHAN HAK DAN FASILITAS PEKERJA WANITA HAMIL PABRIK KAYU X DI GRESIK MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.”** Dimulai dari pendahuluan sampai dengan metodologi penelitian agar dapat diperoleh hasil yang tepat dan terarah.

Bab *Pertama* Pendahuluan. Bab ini memberikan gambaran secara umum dan menyeluruh tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Bab pertama terdiri dari beberapa sub bab yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian yang digunakan adalah Yuridis Empiris

Bab *Kedua* membahas pelaksanaan kewajiban pabrik kayu x di Gresik terhadap pekerja wanita hamil. Dalam bab *Kedua* ini dibagi menjadi dua sub bab, sub bab yang pertama adalah pelaksanaan kewajiban pabrik kayu x di Gresik terhadap pekerja wanita hamil. Sub bab yang kedua adalah analisis pelaksanaan hak pekerja wanita hamil pada pabrik kayu x di Gresik menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.



Bab *Ketiga* membahas kendala pabrik kayu x di Gresik dalam pemenuhan hak pekerja wanita hamil. Dalam bab *Ketiga* ini dibagi menjadi dua sub bab, sub bab yang pertama adalah kendala dalam pelaksanaan pemenuhan hak pekerja wanita hamil. Sub bab yang kedua adalah upaya pabrik kayu x di Gresik dalam pemenuhan hak pekerja wanita hamil.

Bab *Keempat* merupakan bab terakhir sebagai penutup. Dalam bab ini terdapat dua sub bab yang terdiri dari kesimpulan dari bab-bab sebelumnya, dan kemudian diberikan saran yang tepat, yang sesuai dengan permasalahan yang ada, yang dapat memberikan manfaat bagi pihak yang bersangkutan.

### 1.6.8. Jadwal Penelitian

No	Jadwal Penelitian	Desember 2020				Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April 2021				Juli 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	<b>Minggu Ke-</b>																								
1.	Pendaftaran Adm																								
2.	Pengajuan Judul dan Dosen Pembimbing																								
3.	Penetapan Judul																								
4.	Observasi Penelitian																								
5.	Pengumpulan Data																								
6.	Pengerjaan Proposal Bab I,II,III																								
7.	Bimbingan Proposal																								
8.	Seminar Proposal																								
9.	Revisi Proposal																								
10.	Pengumpulan Laporan Proposal																								
11.	Pengumpulan Data Lanjutan																								
12.	Penelitian Bab II, III dan IV Skripsi																								
13.	Pengeolahan Data dan Ananlisis Data																								
14.	Bimbingan Skripsi																								
15.	Pendaftaran Ujian Skripsi																								
16.	Ujian Lisan																								
17.	Revisi Skripsi																								
18.	Pengumpulan Skripsi																								

Tabel 1.  
Jadwal Penelitian

**1.6.9. Rincian Biaya**

<b>No.</b>	<b>Nama Kegiatan</b>	<b>Biaya</b>
1.	Mengerjakan Proposal Skripsi	Rp. 200.000
2.	Pembelian Buku Referensi	Rp. 250.000
3.	Print Revisi Skripsi	Rp. 150.000
4.	Softcover Proposal Skripsi	Rp. 100.000
5.	Mengerjakan Skripsi	Rp. 300.000
<b>JUMLAH</b>		<b>Rp. 1.000.000</b>

Tabel 2.  
Biaya Penelitian