

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia pada saat ini sedang melaksanakan pembangunan di segala bidang. Pembangunan ini meliputi juga pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pembangunan ketenagakerjaan ini di laksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja guna mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik secara materiil maupun spirituil¹.

Pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan ini memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia yang dimaksud di sini adalah tenaga kerja yang tangguh, trampil, dan mempunyai skill. Semua ini dimaksudkan karena tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Tenaga kerja merupakan motor penggerak perusahaan, partner kerja, asset perusahaan serta merupakan asset penting juga dalam meningkatkan volume pembangunan. Membicarakan tenaga kerja seperti ini kurang jelas apabila tidak mengetahui pengertian yang sebenarnya tentang tenaga kerja. Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹ Penjelasan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*

memberikan pengertian tenaga kerja yaitu “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”² Pengertian dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas sudah sejalan dengan pengertian atau konsep ketenagakerjaan pada umumnya. Sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah ataupun mengurus rumah tangga³.

Sedangkan dalam Pasal 1 angka 3 Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang pengertian pekerja/buruh yaitu “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Dari pengertian pekerja/buruh tersebut jelaslah bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh⁴.

Adanya jaminan yang dituangkan di dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) berbunyi sebagai berikut: “Tiap -tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan perlindungan yang layak bagi kemanusiaan.” Memberikan kesempatan kepada seluruh warga negara untuk ikut serta dalam pembangunan tanpa diskriminasi baik laki -laki maupun wanita berhak mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan perlindungan. Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, ,2007), h.16.

³*Ibid.* h. 17

⁴*Ibid.* h. 20

13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Ketentuan Pasal 5 ini membuka peluang kepada wanita untuk memasuki semua sektor pekerjaan, dengan catatan bahwa wanita itu mau dan mampu melakukan pekerjaan tersebut.

Selanjutnya dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditentukan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” Ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini semakin memperjelas ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 bahwa tidak ada perbedaan antara laki -laki dan wanita dalam dunia kerja.

Sadar akan hal tersebut, peranan wanita Indonesia telah memperlihatkan dan meningkatkan keikut sertaanya dalam pembangunan nasional sebagai pekerja wanita. Meskipun menurut pandangan masyarakat umum pekerja wanita itu lemah, tetapi pada zaman modern tingkat pendidikan dan kemampuan dalam bekerja tidak kalah dengan pekerja laki -laki. Bahkan pada sektor-sektor tertentu, pendidikan dan kemampuan pekerja wanita lebih baik. Apalagi dalam dunia kerja yang dipersoalkan bukan jenis kelamin tetapi profesionalitas dalam bekerja. Sehingga dalam bekerja baik pekerja wanita ataupun pekerja laki-laki harus

mendapatkan perlakuan yang sama. Bahkan wanita seharusnya mendapatkan perlakuan khusus terkait dengan kesehatan, kesusilaan, dan keselamatan kerja⁵.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang tertuang dalam Pasal 76 ayat (1), (2), (3), dan (4), yaitu :

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 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 07.00.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib:
 - a. Memberi 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 kerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Sebagai tindak lanjut Pasal 76 ayat (3) dan ayat (4) Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diterbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep 224/Men/2003 tentang

⁵ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Hukum)*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1983), h. 55.

Kewajiban Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00⁶.

Tetapi dalam kenyataannya, ada beberapa masalah yang selalu dihadapi oleh pekerja wanita dalam melaksanakan tugasnya, yaitu antara lain :

- 1) Tingkat pendidikan pekerja wanita umumnya masih rendah, sehingga mereka sebagian besar di tempatkan pada bidang-bidang yang tidak memerlukan keterampilan khusus, dan ini berpengaruh juga pada upah yang akan mereka terima.
- 2) Masih adanya perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan pekerja wanita pada bidang kerja yang sama nilainya.
- 3) Pekerja wanita rawan oleh tindakan pelecehan seksual di lingkungan kerjanya.
- 4) Kesempatan kerja yang relatif terbatas, karena adanya pandangan bahwa kodrat wanita (*reproduksi*) akan menambah beban bagi majikan dan mengurangi produktifitas⁷.

Berdasarkan hasil pra riset yang penulis lakukan pada lokasi penelitian apabila dikaitkan dengan pendapat dari Mila Karmila Adi diatas yaitu sebagai berikut:

- a) Pekerja wanita yang bekerja di Pujasera Pekanbaru tersebut mempunyai tingkat pendidikan yang rendah, dan kebanyakan dari

⁶ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indone Sia*,(, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2007), h. 107.

⁷Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,(Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), h.18

pekerja hanya sampai pada jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan ada beberapa orang yang sampai pada Sekolah Menengah Atas (SMA), dengan demikian maka tentunya dalam mencari pekerjaan wanita tersebut di tempatkan pada pekerjaan yang tidak perlu mempunyai keterampilan khusus seperti sebagai pelayan pada Pujasera Pekanbaru.

- b) Bekerja sebagai pelayan tentunya akan mendapat gaji/upah yang rendah.
- c) Pekerja wanita yang bekerja pada Pujasera pekanbaru mempunyai waktu yang berbeda sebagaimana mestinya, para pekerja tersebut akan memulai pekerjaan pada malam hari yaitu dari jam 19.00 sampai 03.00 Wib. Dalam hal ini para pekerja tersebut menyatakan bahwa pernah mengalami tindakan pelecehan seksual dan pernah pekerja wanita tersebut sewaktu perjalanan pulang ke rumah di hadang oleh beberapa orang pria kemudian pria tersebut merampok dan memperkosa pekerja tersebut.

Penomena yang terdapat diatas tersebut jelaslah bahwa pengusaha Pujasera Pekanbaru belum menjalankan secara maksimal dalam memberikan perlindungan kepada pekerja wanita yang pada usaha tersebut sebagai pelayan.

Menurut penulis perlindungan hukum bagi pekerja tersebut yang merupakan kewajiban dari pengusaha dan hak bagi pekerja, pendapat Soepomo

tentang kewajiban pengusaha dalam memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja (pekerja wanita) menjadi 3 (tiga) yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk mendapatkan penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya;
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, jaminan kesejahteraan, jaminan terjaga kehormatan, jaminan kebebasan berserikat/berorganisasi dan jaminan terhadap majikan akan memberikan keseluruhan yang menjadi hak pekerja sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan;
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan, kenyamanan, ketentraman dan keselamatan bekerja⁸.

Dengan demikian berdasarkan fenomena diatas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian inidandimenjadikanpermasalahanhukum ketenagakerjaan yaitu yang bekonsentrasi terhadap perlindungan hukum kepada pekerja wanita yang bekerja pada malam hari kedalam sebuah skripsi dengan judul : **“PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA YANG BEKERJA PADA MALAM HARI OLEH PENGUSAHA(Studi Kasus Pujasera Kota Pekanbaru)”**

⁸ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Citra Aditya Bakti 2003), h. 61- 62

B. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya membahas terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, kewajiban pengusaha dan hak pekerja wanita yang bekerja pada malam hari.

C. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang akan penulis bahas nantinya yaitu sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja pada malam hari oleh pengusaha Pujasera Pekanbaru?
- 2) Apa yang menjadi faktor penghambat bagi Pengusaha Pujasera Pekanbaru dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja wanita?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian yang penulis lakukan ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja pada malam hari oleh pengusaha Pujasera Pekanbaru Kota Pekanbaru.
- b) Untuk mengetahui faktor penghambat bagi Pengusaha Pujasera Pekanbaru dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja wanita.

Sedangkan manfaat yang dapat diambil dari penelitian tersebut sebagai berikut:

- a) Manfaat Akademis yaitu hasil penelitian dapat menambah wacana dan pengetahuan terhadap pengetahuan hukum bisnia dan khususnya dalam hukum ketenagakerjaan.
- b) Manfaat Praktis pertama untuk pekerja akan mengetahui hak-hak dan kewajiban yang harus diterima dan dijalankan. Kedua bagi pengusaha diharapkan nantinya tidak akan menelantarkan hak-hak yang harus diterima oleh pekerja. Sementara upah minimum oleh pekerja 1.600.000 perbulan.

E. Kerangka Teoritis

1. Defenisi Hukum Ketenagakerjaan dan Pekerja

Batasan pengertian hukum ketenagakerjaan dari zaman dahulu hingga sekarang belum ada kesepakatan yang jelas mengenai defenisi atau pengertian dari hukum ketenagakerjaan itu sendiri. Sehingga sampai saat ini defenisi atau pengertian hukum ketenagakerjaan masih berbeda-beda sesuai dengan sudut pandang masing -masing ahli hukum. Tidak ada satupun batasan pengertian itu yang dapat memuaskan karena masing masing ahli hukum memiliki sudut pandang yang berbeda, akibatnya pengertian yang dibuatnyapun tentu berbeda⁹.

⁹Abdul Khakim, *Op. Cit*, h. 4.

Pengertian Hukum Ketenagakerjaan menurut Soepomo dalam Manulang menyebutkan bahwa: “Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.”¹⁰

Sedangkan menurut Daliyo pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah: “Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh atau pada dan di bawah majikan dengan mendapatkan upah sebagai balas jasanya.”¹¹

Berdasarkan uraian tersebut di atas bila dicermati, hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan.
- c. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
- d. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya¹².

Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pasal 1 angka 3 Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian pekerja/buruh adalah

¹⁰*Ibid*, h. 5.

¹¹*Loc, Cit.*

¹²*Ibid*,h. 6.

setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sehingga dapat diartikan bahwa pekerja adalah tenaga kerja, namun belum tentu tenaga kerja itu adalah pekerja¹³.

Pengertian mengenai pekerja/buruh ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat , mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula pekerja/buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang¹⁴.

2. Dasar Hukum Perlindungan Pekerja Wanita

Pengaturan pekerja wanita dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah banyak mengalami perubahan dari ketentuan yang semula melarang wanita dipekerjakan pada malam hari, kecuali sifat pekerjaan tersebut harus dikerjakan oleh wanita dengan meminta izin instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan. Dengan perkembangan zaman dan tuntutan hidup seperti sekarang ini sudah waktunya laki-laki dan wanita diberikan kesempatan yang sama untuk melakukan pekerjaan, hanya saja karena sifat dan kodrat kewanitaanya, maka bagi pengusaha yang mempekerjakan wanita pada malam hari harus memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹³*Ibid*, h. 3

¹⁴Lalu Husni, *Op. Cit*, h. 35.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan atau dengan jalan meningkatkan penegakan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian perlindungan pekerja ini mencakup:

- a) Norma keselamatan kerja, yang meliputi: keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat -alat kerja, bahan dan proses pengerjaanya, keadaan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b) Norma keselamatan kerja dan *Heigiene* kesehatan perusahaan, yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Serta mengatur persediaan tempat, cara, dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat kerja atau penyakit umum serta menempatkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
- c) Norma kerja, yang meliputi: perlindungan terhadap pekerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat cuti, kerja anak, kerja wanita, kesusilaan, ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang dianut pekerja dan yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan, dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril

kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

- d) Kepada pekerja yang mendapatkan kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit umum akibat pekerjaan berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat pekerjaan ahli warisnya berhak mendapatkan ganti kerugian¹⁵.

Perlindungan hukum ini mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja¹⁶. Sebenarnya perlindungan hukum secara umum dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Perlindungan Hukum Pasif yaitu berupa tindakan-tindakan dari luar (selain buruh/pekerja) yang memberikan pengakuan dan jaminan dalam bentuk pengaturan dan kebijaksanaan berkaitan dengan hak pekerja wanita.
2. Perlindungan Hukum Aktif yaitu berupa tindakan dari pekerja wanita yang berkaitan dengan upaya pemenuhan hak-haknya. Perlindungan hukum aktif ini dibagi menjadi dua yaitu:
 - a. Perlindungan hukum aktif -preventif, yaitu berupa hak-hak yang diberikan oleh pekerja wanita berkaitan dengan penerapan aturan ataupun kebijaksanaan pemerintah ataupun pengusaha yang akan diambil sekiranya mempengaruhi atau merugikan hak -hak pekerja wanita.

¹⁵Kartasapoetra, G. Dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*,(Bandung:Cet.I, Armico, 1982), h. 42-43

¹⁶Abdul Khakim, *Op.Cit.*, h. 106

- b. Perlindungan hukum aktif -represif, yaitu berupa tuntutan kepada pemerintah atau pengusaha terhadap pengaturan maupun kebijaksanaan yang telah diterapkan kepada pekerja wanita yang dipandang menimbulkan kerugian¹⁷.

F. Metode Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas dan untuk memudahkan pelaksanaan penelitian sehingga penelitian ini dapat menjawab perumusan masalah, oleh karena itu maka penulis menggunakan metode penelitian yaitu:

1. Jenis dan sifat penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian *Field Research* (Survey Research) sedangkan sifat penelitian ini adalah Deskriptif - Analitis¹⁸ yaitu dengan cara meneliti secara langsung terhadap penelitian dengan didukung data primer dan data sekunder.¹⁹

Penelitian deskriptif adalah studi untuk menemukan fakta dengan interpretasi yang tepat. Analitis, analisa ditujukan untuk menguji hipotesa - hipotesa dan mengadakan interpretasi yang lebih dalam, tentang hubungan-hubungan dinamakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan disamping adanya penelitian hukum sosiologis atau empiris yang terutama meneliti data primer.

¹⁷Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h.41

¹⁸Sugiyono, *Konvensi-Konvensi Tentang Perlindungan Tenaga Kerja*, (Bandung: Alumni, 1997), h.27

¹⁹Nana Sudjana. *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah Makalah Skripsi Tesis Disertasi* (Bandung.: Sinar Baru Algensindo, 2008), h.12

2. Objek penelitian

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat (1), (2), (3), dan (4) tentang perlindungan hukum pekerja wanita.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan didalam penelitian ini adalah menggunakan sumber data sekunder dengan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder sebagai berikut :

- a) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden di lapangan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja pada malam hari pada Pujasera PekanbaruPekanbaru.
- b) Data Sekunder yaitu berupa data-data yang penulis peroleh dari buku-buku dan literatur-literatur penunjang, melalui studi kepustakaan serta data-data lainnya yang ada hubungannya dengan judul penelitian yang akan penulis teliti, yang kesemuanya itu turut mendukung bahan hukum primer dalam penelitian ini khususnya.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pengusaha Pujasera Pekanbaru Pekanbaru dan seluruh pekerja wanita, untuk lebih mudah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Populasi, adalah seluruh obyek atau seluruh gejala atau seluruh unit yang akan diteliti, populasi dalam penelitian ini adalah :

- a. Seluruh Pengusaha Pujasera Pekanbaru;
- b. Seluruh Pekerja Wanita Pujasera Pekanbaru;

Dalam penelitian ini, metode penentuan sample yang digunakan adalah *Non Random sampling* dengan teknik *Purposive Sampling* (sampel bertujuan). Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah :

- a. Seluruh Pengusaha Pujasera Pekanbaru; (100% dari Pupulasi yaitu 3 Orang)
- b. Seluruh Pekerja Wanita Pujasera Pekanbaru; (50% dari Populasi yaitu 15 Orang)

5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap kenyataan hukum dalam praktek di lapangan di Pujasera PekanbaruPekanbaru.
- b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan pengusaha Pujasera Pekanbaru dengan menyusun pertanyaan dan juga mengembangkan pertanyaan-pertanyaan lain yang berhubungan dengan masalah yang ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan.
- c. Angket, yaitu berupa daftar-daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah pokok peneltian yang penulis berikan kepada pekerja wanita di Pujasera Pekanbaru.

- d. Studi Kepustakaan, yang dilakukan dengan cara mencari, menginventarisasi dan mempelajari peraturan perundang-undangan, doktrin-doktrin dan data-data sekunder yang lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian karya ilmiah berbentuk skripsi ini, maka penulis akan membuat dalam 5 bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN, yaitu yang terdiri dari: latar belakang masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoritis, metode penelitian

BAB II TINJAUAN UMUM LOKASI PENELITIAN, yang terdiri dari Geografis Kota Pekanbaru dan Profil Pujasera Pekanbaru.

BAB III TINJAUAN PUSTAKA, yang terdiri dari: Depenisi Hukum Ketenagakerjaan, Pengertian Pekerja dan Subtansi Pokok Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV HASIL PENELITIAN, yang terdiri dari: pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja pada malam hari oleh pengusaha pujasera Pekanbaru, faktor penghambat bagi pengusaha pujasera Pekanbaru dalam memberikan perlindungan terhadap

pekerja wanita dan sanksi hukum terhadap pengusaha yang tidak menjalankan kewajiban terhadap pekerja.

BAB V PENUTUP, yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA