

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Sadar akan hal tersebut, peranan wanita Indonesia telah memperlihatkan dan meningkatkan keikut sertaannya dalam pembangunan nasional dan memberi pengertian mengenai tenaga kerja, yaitu :

1. Setiap orang dapat bekerja dengan tidak membedakan jenis kelamin, suku bangsa, agama dan keturunan.
2. Dengan bekerja mendapatkan penghasilan yang dapat dipergunakan untuk hidup layak dan untuk memenuhi kebutuhan baik bagi dirinya maupun keluarganya supaya tidak terjadi kemiskinan.
3. Tenaga kerja adalah setiap warga Negara yang harus diperlakukan sebagai manusia, hak-hak yang sama dan juga perlindungan yang sama.

Sehingga di dalam menjalankan pekerjaannya, seorang wanita dalam hubungan kerja mempunyai hak-hak khusus yang tidak di miliki oleh pekerja laki-laki seperti yang dinyatakan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 76 ayat (1), (2), (3), dan (4) :

- 1 Pekerja atau buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun di larang di pekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- 2 Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja atau 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.
- 3 Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau 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 atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Tetapi di dalam praktek kerjanya, timbul masalah-masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja wanita. Masalah-masalah yang dihadapi tenaga kerja wanita antara lain :

- 1 Tingkat pendidikan tenaga kerja wanita umumnya masih rendah, sehingga mereka sebagian besar di tempatkan pada bidang-bidang yang tidak memerlukan keterampilan khusus dan ini berpengaruh terhadap

- 2 Masih adanya perbedaan upah antara tenaga kerja pria dan wanita pada bidang kerja yang sama nilainya.
- 3 Tenaga kerja 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 produktifitas.
- 5 Tidak adanya pembatasan jam kerja dan juga perlindungan akan kesehatan dan keselamatan kerja.¹

Selain tingkat tenaga kerja wanita yang relatif masih rendah, juga secara fisik maupun psikis wanita memang berbeda dengan pria. Namun hal ini tidak boleh dijadikan alasan untuk melakukan pembedan dalam memberikan hak-hak bagi pekerja wanita dan pria dalam bidang pekerjaan yang sama nilainya.

Sehingga di dalam kenyataannya kita masih banyak menemukan selain perbedaan upah antara pria dan wanita, ternyata juga terjadi pembedaan dari segi lainnya. Misalnya adanya tunjangan untuk tenaga kerja pria yang telah berkeluarga, sedangkan untuk tenaga kerja wanita telah berkeluarga tidak diberi tunjangan dan dianggap sebagai tenaga kerja yang masih lajang.

¹ Mila Karmila Adi, 1995, *Masala-Masalah Tenaga Kerja di Sektor Informal dan*

Tetapi di dalam segi hukum, untuk menciptakan hakekat pembangunan dan sarana pembangunan jangka panjang perlu di ciptakan peraturan-peraturan hukum yang sesuai dengan kebutuha-kebutuhan hukum jangka panjang sehingga terjaminnya keadilan bagi para tenaga kerja dan pengusaha.

Adapun dasar hukum perlindungan tenaga kerja adalah sebagai berikut :

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
2. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja
3. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja
4. Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah.
5. Keputusan bersama Menteri Tenaga Kerja RI dan Kepala Kepolisian RI Nomor KEP-275/MEN 1989 dan Nomor POL. 04/V / 1989 tentang Pengaturan Jam Kerja.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta memiliki jumlah tenaga kerja 1692 orang tenaga kerja, yang terdiri dari tenaga kerja wanita berjumlah 334 orang, tenaga kerja laki-laki berjumlah 230 orang, tenaga kerja tetap berjumlah 525 orang, tenaga kerja kontrak berjumlah 39 orang, Dokter berjumlah 32 orang, perawat berjumlah 229 orang, penunjang medis berjumlah 74 orang, dan non medis 229 orang. dan mempunyai jumlah tempat tidur 190 tempat tidur. Yang terdiri dari VIP: 17 kelas I: 34 kelas II: 54 dan

Jelas kita lihat diatas bahwa tenaga kerja wanita lebih banyak dari pada tenaga kerja laki-laki sehingga peran wanita Sangat banyak dibutuhkan didalam setiap pekerjaan, karena wanita mempunyai sifat yang teliti dan tekun didalam menjalankan setiap pekerjaan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita, yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Hambatan-hambatan apa saja yang terjadi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mengkaji pelaksanaan hak-hak dan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang terjadi pada tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk memberikan sumbangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita

2. Manfaat Praktis

Memberikan pemahaman terhadap masyarakat tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita dan sebagai masukan terhadap pemerintah dan instansi yang terkait terhadap perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita.

E. Tinjauan Pustaka

Secara umum hukum ketenagakerjaan merupakan himpunan peraturan yang berbeda, mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja dan antara tenaga kerja dengan penguasa (pemerintah).

Termasuk didalamnya proses-proses dan keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan yang bertujuan untuk mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari penguasa (pemerintah).

Tenaga kerja mempunyai peranan dan arti yang penting sebagai unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan sosial. Dalam rangka pelaksanaan pembangunan dewasa ini sasaran utamanya adalah lebih meningkatkan kesejahteraan bangsa secara merata bagi semua golongan dan tingkat anggota masyarakat. Oleh karena itu menjadi cita-cita pula untuk lebih meratakan pembagian hasil pembangunan yang telah maupun akan

Berbicara tentang ketenagakerjaan di Indonesia, kita tidak akan terlepas dari hukum perburuhan yang mengatur hak dan kewajiban buruh kepada majikan serta sebaliknya dimana hak dan kewajiban tersebut terjadi setelah perjanjian kerja.

Pengertian perjanjian kerja menurut Imam Soepomo adalah ¹ 2

“Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dan pihak lainnya majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah”.

Sedangkan Subekti memakai istilah persetujuan perburuhan sebagaimana terdapat dalam kitab Undang-undang hukum perdata pasal 1601 yaitu:³

Persetujuan perburuhan adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya, pihak yang lain si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja terdiri dari 2 (dua) pihak yaitu buruh dan majikan.

Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang mana untuk sahnya suatu perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian. Adapun syarat sah perjanjian diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

² Imam Soepomo, 1988, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 51.

³ Subekti, 1988, *Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 1601.

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kecakapan dan kemampuan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketentuan umum, kesusilaan dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Bentuk dan isi perjanjian kerja tertuang didalam Pasal 51 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, ini berarti memungkinkan perjanjian kerja dapat dibuat secara tidak tertulis. Guna kepentingan pembuktian jika suatu saat diperlukan para pihak atau pihak lain yang berkepentingan.

Menurut Abdul Khakim perjanjian kerja itu harus berbentuk atau dibuat secara tertulis.⁴ Khusus untuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis telah diatur syarat-syarat formil sebagaimana ketentuan Pasal 54 dan Pasal 57 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Akibat perjanjian kerja yang diadakan antara buruh dan majikan secara lisan dan tertulis timbul hubungan hukum baru yaitu hubungan kerja. Dimana antara buruh dan majikan harus melaksanakan hak dan kewajibannya sebagaimana disepakati dalam perjanjian kerja.

Kewajiban dari buruh sendiri adalah bahwa buruh harus melakukan pekerjaan tertentu menurut petunjuk dari majikan. Pekerjaan yang dilakukan

adalah pekerjaan yang ditentukan didalam perjanjian kerja. Buruh dalam melaksanakan pekerjaan harus dilaksanakan oleh buruh sendirian dan tidak boleh diwakilkan.

Sedangkan yang menjadi hak buruh adalah hak atas upah yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja kewajiban utama dari majikan adalah membayar upah kepada buruh disamping kewajiban lain seperti mengadakan pengaturan pekerja, menetapkan waktu kerja, dan lain-lain.

Sedangkan yang menjadi hak majikan adalah menuntut pihak buruh agar melaksanakan pekerjaan yang baik sesuai dengan apa yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja sebelumnya. Bagi buruh wanita tidak semua pekerjaan dapat dikerjakan.

Menurut penjelasan Undang-undang kerja, pertimbangan untuk membatasi pekerjaan wanita adalah bahwa wanita itu lemah badannya untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya. Lemah badannya pada saat harus memenuhi kewajiban kodrat alam seperti pada saat hamil, melahirkan anak atau pada saat keguguran kandungan. Dan kesusilaan yang erat kaitannya dengan perasaan halus⁵

Seperti halnya yang dikemukakan oleh Victor Situmorang, wanita pekerja dibedakan menjadi dua kategori, yaitu:

⁵ Victor Situmorang, 1999, *Wanita dan Pekerjaan*, Bandung: Pustaka Baru, hal. 101.

1. Wanita mencari pekerjaan sekedar untuk menyalurkan hobi atau pengembangan bakat dan karir, dalam hal ini lapangan pekerjaan yang dicari selalu dihubungkan dengan kemampuan dan keterampilannya serta pemuasan rohani (kesenangan) dan faktor kepuasan materiil menjadi nomor dua.
2. Mereka lebih menghubungkan pekerjaannya dengan pemenuhan kebutuhan materiil atau lebih mengutamakan penghasilan yang mereka terima.

Pengakuan terhadap keberadaan pekerja dapat dilihat dengan adanya serikat pekerja keberadaan serikat pekerja atau serikat buruh sangat penting dalam rangka memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan buruh atau pekerja serta melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan buruh atau pekerja dan keluarganya⁶.

Tertuang didalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 bahwa serikat buruh atau serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja atau buruh baik diperusahaan, yang bersifat terbuka, bebas, mandiri demokratis.

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja memuat beberapa prinsip dasar sebagai berikut:

1. Jaminan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau buruh.

⁶ Lela Hani, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Grafindo, Jakarta, hlm. 42

2. Serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas buruh atau pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun.
3. Serikat pekerja atau buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja atau buruh.
4. Basis utama serikat buruh atau pekerja ada ditingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam federasi serikat buruh atau pekerja. Demikian halnya dengan federasi serikat buruh atau pekerja dapat menggabungkan diri dalam konfederasi serikat buruh atau pekerja
5. Serikat buruh atau pekerja, federasi dan konfederasi serikat buruh atau pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat, untuk dicatat.
6. Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja atau buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus. Menjadi anggota dan menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat buruh atau pekerja.

Ada beberapa pilar yang sangat berperan dalam menegakkan hak-hak pekerja atau buruh dalam mewujudkan kesejahteraannya yaitu:

1. Organisasi Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Eksistensi serikat pekerja atau serikat buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja atau buruh dan keluarganya. Sejarah telah membuktikan bahwa peranan serikat pekerja atau serikat buruh dalam memperlindungan hak

anggotanya sangat besar, sehingga pekerja atau buruh telah banyak yang merasakan manfaat organisasi serikat pekerja atau serikat buruh yang betul-betul mandiri (*independence*) dan konsisten dalam memperjuangkan hak-hak buruh. Umumnya pekerja secara individual berada dalam posisi lemah dalam memperjuangkan hak-haknya, dengan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh akan meningkatkan bargaining baik secara individu maupun keseluruhan. Serikat pekerja atau serikat buruh dapat mengawasi (*control*) pelaksanaan hak-hak pekerja di perusahaan.

2. Lembaga Kerjasama Tripartit, Lembaga Tripartit merupakan suatu lembaga yang sangat berperan dalam memperjuangkan hak-hak buruh. Melalui lembaga ini hubungan kerja sama dapat dibangun lebih erat, komunikasi yang lancar antara pekerja atau buruh, pengusaha dan pemerintah yang merupakan syarat pemecahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Gagasan dan pemikiran serikat pekerja atau serikat buruh dapat dikembangkan melalui forum tripartit serta upaya-upaya perbaikan kondisi kerja untuk mengurangi timbulnya industrial konflik baik yang bersifat preventif maupun represif. Untuk meningkatkan peran pekerja atau buruh dalam forum ini, kemampuan dan pemahaman menjadi lebih penting.
3. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kedudukan lembaga ini dalam memperjuangkan hak-hak pekerja atau buruh juga

tidak kalah pentingnya. Lembaga yang beranggotakan unsur pekerja atau buruh, pemerintah dan pengusaha ini menyelesaikan setiap perselisihan dengan baik dan adil, melalui lembaga ini pembelaan dan perjuangan pekerja atau buruh baik individual maupun kolektif sangat menentukan, meskipun berdasarkan pengalaman dan kenyataan dalam praktek sangat dirasakan bahwa putusan lembaga ini banyak yang merugikan pekerja atau buruh. Dengan ditetapkannya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, kedepan peranan dan fungsi lembaga tersebut di atas digantikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yang majelis hakimnya terdiri dari hakim karier dan hakim ad-hoc yang berasal dari unsur pengusaha dan pekerja atau buruh. Diharapkan dengan beralihnya penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada pengadilan hubungan industrial, putusannya akan dapat lebih adil dan dalam mengambil putusan terhindar dari intervensi dari pihak manapun.

4. Lembaga swadaya masyarakat pada umumnya posisi pengusaha dengan posisi pekerja atau buruh sangat tidak seimbang. Kondisi ini terjadi karena pekerja atau buruh pada umumnya masih berpendidikan rendah dan kurang memahami aturan dan hak-haknya. Dalam kenyataan semacam ini maka kehadiran Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) serta organisasi profesional maupun kelompok intelektual atau akademisi independen sangat dibutuhkan khususnya menyangkut kondisi yang

berbeda tersebut. Bangsa Indonesia perlu membuat tekad nasional yang baru dengan menempatkan pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai tujuan utama pembangunan. Ini penting karena tanpa memiliki SDM yang handal dan tangguh, sulit bagi bangsa Indonesia untuk mengejar ketinggalan, mengurangi kesenjangan, dan meningkatkan kesejahteraan sosial sesuai yang diamanatkan pembukaan Undang-undang 1945.

Perlindungan hukum dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Perlindungan Hukum Pasif

Berupa tindakan-tindakan dari luar (selain buruh) yang memberikan pengakuan dan jaminan dalam bentuk pengaturan dan kebijaksanaan berkaitan dengan hak tenaga kerja wanita.

2. Perlindungan Hukum Aktif

Berupa tindakan dari pekerja wanita yang berkaitan dengan upaya pemenuhan hak-haknya. Perlindungan hukum aktif ini dibagi menjadi dua yaitu:

a. Perlindungan hukum preventif, yaitu berupa hak-hak yang diberikan oleh tenaga kerja wanita berkaitan dengan penerapan aturan ataupun kebijaksanaan pemerintah ataupun pengusaha yang akan diambil sekiranya mempengaruhi atau merugikan hak-hak pekerja wanita.

b. Perlindungan hukum aktif represif, yaitu berupa tuntutan kepada pemerintah atau pengusaha terhadap pelanggaran maupun

kebijaksanaan yang telah diterapkan kepada wanita yang dipandang menimbulkan kerugian⁷

Lingkup perlindungan buruh terhadap pekerja atau buruh menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi:

1. Perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha.
2. Perlindungan terhadap keselamatan kerja.
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Peraturan-peraturan yang bertujuan melindungi tenaga kerja wanita dalam kenyataannya belum berlaku efektif, ini disebabkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu:

1. Faktor Budaya

Masih berlakunya nilai-nilai atau norma norma yang berasal dari konsep *patriakhi* sebagai suatu idiologi yang tidak banyak mengalami perubahan. Faktor ini menimbulkan pandangan bahwa wanita adalah tenaga kerja tingkat dua, atau dengan kata lain bahwa pekerjaan yang

⁷ Winahun Erwiningsih, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita*, Jurnal Hukum, Nomor

dilakukan oleh wanita disektor publik adalah kerja sambilan. Sehingga hak-hak yang diterimanya juga dibedakan dengan pekerjaan utama.

2. Faktor Sosial

Yaitu karena adanya pandangan bahwa kedudukan wanita dalam masyarakat tidak seharusnya wanita bekerja diluar rumah, sehingga keberadaan wanita diluar rumah dianggap berbahaya atau rawan, khususnya oleh tindakan pelecehan seksual.

3. Faktor Ekonomi

Bahwa secara ekonomis, tenaga kerja wanita akan banyak merugikan pihak majikan, karena adanya biaya yang berkaitan dengan tugas reproduksi, antara lain cuti haid, cuti hamil, menstruasi dan sebagainya. Disamping itu produktifitas wanita juga dianggap lebih rendah, karena banyaknya waktu istirahat yang diberikan⁸

Sehingga peran gender sangat diperlukan yaitu pembagian kerja seksual antara laki-laki dan perempuan. Meskipun setiap masyarakat mengenal pembagian kerja secara seksual yang tidak selalu sama, yang menjadi kenyataan bahwa di hampir setiap masyarakat di dunia ini ada pembagian kerja seksual bagi perempuan dan laki-laki.

Secara politis di Indonesia peran seksual ditetapkan sebagai laki-laki adalah kepala keluarga dan pencari nafkah utama, sedangkan perempuan

⁸ Mita Karmila Adi on dit hlm 42

adalah ibu rumah tangga dan tugas utamanya adalah mendidik dan mengasuh anak.

Konsekuensi dari ketentuan pembagian peran seksual seperti tersebut di atas adalah, bahwa peran gender perempuan adalah di ranah domestic dan peran gender laki-laki adalah di wilayah publik.

Ternyata, bahwa hingga sekarang lebih banyak laki-laki yang mendominasi wilayah publik dianggap wajar-wajar saja. Sebaliknya pembagian peran gender semacam tersebut diatas telah menyebabkan berbagai masalah dan ketidakadilan bagi perempuan.

Sehingga yang menjadi masalah adalah bahwa ketidakadilan gender ini tidak dianggap aneh karena telah tersosialisasi dalam diri perempuan dan laki-laki, sehingga menjadi sulit untuk dipisahkan secara jelas apa yang menjadi kodrat, dan apa yang menjadi kebiasaan.

Bahkan, apa yang dipelajari (kebiasaan) seringkali dianggap sebagai kodrati, dan terciptalah suatu sistim ketidakadilan gender yang kemudian diterima meluas, dianggap sesuatu yang biasa, dan tidak lagi dirasakan sebagai sesuatu yang salah, sehingga perlu disadari juga bahwa meskipun gender dapat diubah, harus ada usaha khusus untuk mengubahnya karena merupakan kebiasaan yang sudah diterima masyarakat luas⁹.

⁹ *Trans-Gender et al. 2000. Pembangunan Diselenggarakan Terhadap Wanita. Cetakan 1. Bandung*

Oleh sebab itu gender diperlukan, karena disini tidak membedakan laki maupun perempuan, karena keberadaan wanita disini dihargai dan layaknya laki-laki sehingga adanya keseimbangan yang lebih adil dan antara jenis kelamin dalam masyarakat¹⁰.

Gender merupakan isu penting didalam pembangunan karena permasalahan kaum perempuan disebabkan oleh rendahnya sumberdaya kaum perempuan itu sendiri dan hal tersebut mengakibatkan ketidak mampuan kaum perempuan bersaing dengan laki-laki dalam pembangunan.

Oleh karena itu harus dilakukan upaya guna menghidupkan diskriminasi yang menghalangi usaha mendidik kaum perempuan : lebih baik dan lebih maju dalam memperjuangkan hak-haknya sebagai pekerja.

F. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif dan mengenai perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Wani Bekerja Pada Malam Hari di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.¹¹

2. Metode pengumpulan data

Penelitian ini akan menggunakan data primer dan data sekunder dengan uraian sebagai berikut :

- a. Data Primer adalah data yang diambil dari wawancara secara struktur maupun bebas dengan responden maupun narasumber yang terkait dengan permasalahan penelitian.
- b. Data Sekunder merupakan bahan penelitian yang diambil dari studi kepustakaan yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.
 - 1) Bahan Hukum Primer, merupakan bahan pustaka yang berisikan peraturan perundangan yang terdiri dari:
 - a) Undang-undang Dasar 1945
 - b) Undang-undangan Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja.
 - c) Peraturan Perundang-undangan lain yang terkait dengan penelitian.
 - 2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer, dan dapat membantu untuk proses analisis yaitu:
 - a) Buku-buku ilmiah yang terkait.
 - b) Dokumen-dokumen yang terkait.
 - c) Makalah, makalah seminar yang terkait

d) Jurnal-jurnal dan literatur yang terkait.

3) Bahan Hukum Tersier yaitu berupa kamus dan ensiklopedi

3. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di kota Yogyakarta.

4. Nara Sumber dan Responden

a. Nara Sumber

Kepala Dinas Tenaga Kerja Bidang Hubungan Industrial

b. Responden

1) Manager Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

2) Karyawati atau Pekerja Wanita.

5. Metode Penetapan Sampel

Cara pengumpulan sampel ini ditentukan dengan metode non random sampling yaitu bahwa setiap individu dalam populasi tidak mendapatkan kesempatan yang sama.

Selanjutnya dilakukan pengambilan sampel secara purposive sampel. Dengan cara pengambilan data dengan wawancara terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di bangsal Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang telah ditentukan sebelumnya untuk mendapatkan

6. Analisis Data

Data primer dan data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis secara deskriptif kualitatif yaitu data umum tentang konsepsi hukum baik berupa asas-asas hukum berdasarkan kualitasnya atau diukur sesuai dengan permasalahannya.

Data yang sesuai dengan permasalahan, kemudian disusun secara sistematis dalam bentuk penulisan hukum. Hasil analisis ini diharapkan akan diperoleh suatu kesimpulan yang jelas dan terperinci.