

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan di berbagai bidang membawa dampak yang salah satunya yaitu semakin beragamnya kebutuhan manusia. Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka seseorang perlu bekerja baik pekerjaan yang dilakukan sendiri atau bekerja pada orang lain.

Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai pekerja atau buruh.<sup>1</sup>

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Sesuai dengan tujuan negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja, mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya, dan setiap orang yang bekerja mampu memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak bagi sitenaga kerjasendiri maupun keluarganya<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Abadi, Bandung, 2003, Hlm.33.

<sup>2</sup>Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1988, Hlm.19.

Negara Indonesia sebagai Negara Berkembang, secara tidak langsung mengharuskan masyarakatnya untuk bekerja agar dapat bertahan hidup. Negara berkembang adalah istilah yang umum digunakan untuk menjelaskan suatu negara dengan kesejahteraan material tingkat rendah. Karena tidak ada definisi tetap *negara berkembang* yang diakui secara internasional, tingkat pembangunan bisa saja bervariasi di dalam negara berkembang tersebut. Sejumlah negara berkembang memiliki standar hidup rata-rata yang tinggi yang mengharuskan masyarakatnya untuk bekerja demi mencukupi kebutuhan hidupnya

Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia, negara perlu memberikan perlindungan di segala bidang bagi semua warga negaranya.

Bidang yang mempunyai peranan penting adalah perekonomian dan ketenagakerjaan, tanpa mengesampingkan bidang lain. Di bidang perekonomian, apabila suatu negara mempunyai dasar yang kuat, maka akan banyak investor nasional maupun internasional yang menanamkan modalnya dengan mendirikan perusahaan.<sup>3</sup>

Perusahaan tersebut mempunyai peranan yang cukup besar, yaitu untuk memberikan kesempatan kerja bagi para pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan di bidang ketenagakerjaan, sebagaimana tercantum dalam pasal 27 ayat (2) Undang - Undang 1945, dinyatakan bahwa negara memberikan jaminan kepada setiap warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasar hal diatas, jelas bahwa perekonomian yang ditunjang dengan bidang ketenagakerjaan sangat

---

<sup>3</sup> Mochtar Koesoemaatmadja, *Konsep-konsep Hukum Dalam Pembangunan*, Alumni, Bandung, 2002.hal.54

berpengaruh dalam mewujudkan tujuan Negara

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, hubungan kerja yang dianut di Indonesia adalah sistem hubungan industrial yang mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam pelaksanaan pembangunan nasional karena dapat menciptakan rasa kebersamaan antara pengusaha dan pekerja.

Tujuan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah untuk memberikan payung hukum kepada para pekerja, baik pria, wanita, maupun pekerja anak. Hal tersebut dikarenakan telah terjadi banyak kecurangan dan ketidakadilan yang diterima oleh para pekerja, disebabkan oleh pengusaha yang semena-mena dalam mempekerjakan pekerjanya.

Holiday Inn yang merupakan merek hotel di bawah naungan Intercontinental Hotel Group (IHG). IHG merupakan salah satu grup multinasional terkemuka yang bergerak di bidang perhotelan. Grup ini berasal dari Inggris dan mulai beroperasi tahun 2003.

Intercontinental Hotel Group memiliki 9 merek hotel populer yakni Candlewood Suites, Crowne Plaza, Even Hotels, Holiday Inn, Holiday Inn Express, Hotel Indigo, IHG Army Hotels, Intercontinental, dan Staybridge Suites.

Holiday Inn Bandung berada di Jalan Ir. H. Djuanda Nomor 31-33 yang merupakan jantung kota daerah Dago. Lokasi hotel yang strategis menjadikan hotel ini banyak diburu para pelancong, yang memungkinkan kemudahan akses ke pusat pembelanjaan outlet pabrik yang terkenal di kota Bandung. Lokasi yang strategis membuat hotel ini menjadi destinasi favorit para pengunjung kota Bandung untuk keperluan akomodasi. Memiliki jumlah kamar sebanyak 186, Holiday Inn Bandung menyediakan berbagai tipe kamar dan ruang meeting untuk keperluan meeting perusahaan, komunitas, maupun perorangan. Ballroom Zamrud dan Berlian yang mempunyai tampilan baru mempunyai area yang luas dan tepat untuk dijadikan tempat diselenggarakannya pesta pernikahan.

Total, ada 186 kamar yang dibagi menjadi kamar tamu, executive club, dan suite. Setiap kamar disediakan fasilitas seperti siaran berbayar, CD player, TV berwarna, dvd player, meja kerja, telepon, bathrobe, bathtub, hairdye, keranjang pakaian, kamar mandi pribadi, alat pembuat kopi, mini bar, kulkas mini, piring gelas, alat pembuat teh, ac, dan alat penyetrika.

Untuk kamar tipe executive club dan suite disediakan fasilitas tambahan seperti adanya business centre, minuman sore (*evening cocktail*), sarapan continental, koran gratis, hingga tempat *check-in* yang terpisah sehingga proses *check-in* dan *check-out* bisa berjalan lebih cepat.

Selain itu hotel ini juga memiliki 2 ballroom yang bisa menampung hingga 350 tamu dan 13 ruangan rapat dilengkapi dengan wifi. Untuk makanannya sendiri, hotel ini memiliki restoran yang buka 24 jam dengan sajian berbagai menu dan juga bar lounge yang menyediakan beragam cake, kue kering, roti dan minuman termasuk teh dan kopi.

Pada saat ini jumlah pekerja yang bekerja di Hotel Holiday Inn berjumlah 300 orang diluar perkerja yang statusnya berasal dari pegawai pihak ketiga seperti *outsourcing* dengan jumlah pekerja wanita sebanyak 127 orang, dengan system kerja shift karena pelayanan bagi tamu hotel tidak berhenti selama 24 jam, hal ini lah yang menjadi perhatian penulis, bagaimana pihak hotel dapat menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya khususnya bagi pekerja wanita.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Di Hotel Holiday Inn Bandung Dalam Meningkatkan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini, secara khusus dirumuskan dan dibatasi sebagai berikut :

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita di Hotel Holiday Inn Bandung dalam upaya peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Kendala apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum yang dilakukan oleh pengusaha hotel Holiday Inn Bandung terhadap pekerja wanita dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut

menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

3. Bagaimana penyelesaian kendala terhadap perlindungan hukum yang dilakukan oleh pengusaha hotel Holiday Inn Bandung untuk pekerja wanita dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan mengkaji perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita di Hotel Holiday Inn Bandung dalam upaya peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja
2. Untuk mengetahui dan mengkaji kendala apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum yang dilakukan oleh pengusaha hotel Holiday Inn Bandung terhadap pekerja wanita dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja
3. Untuk mengetahui dan mengkaji penyelesaiannya dalam perlindungan hukum yang dilakukan oleh pengusaha hotel Holiday Inn Bandung terhadap pekerja wanita dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Segi Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengetahuan ilmu hukum khususnya dalam penyelesaian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita diHotel Holiday Inn Bandung dalam upaya peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Segi Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran-pemikiran dan informasi secara nyata serta aplikatif terutama bagi:
  - a. Penulis, yaitu dengan menelaah hasil dari penelitian ini, penulis akan semakin menambah wawasan mengenai hukum khususnya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kaitannya dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita diHotel Holiday Inn Bandung dalam upaya peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bagaimana aplikasi dari hukum itu sendiri terhadap penelitian.
  - b. Serta juga memberikan manfaat bagi aparat penegak hukum, pelaksana Undang-Undang, Pemerintah maupun masyarakat secara luas, khususnya dalam

implementasi penyelesaian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita di Hotel Holiday Inn Bandung dalam upaya peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **E. Kerangka Pemikiran**

Pembukaan Undang - Undang 1945 alinea ke empat dinyatakan bahwa tujuan negara adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia; memajukan kesejahteraan umum; mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan; perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Pancasila sebagai falsafah dan pandangan hidup bangsa Indonesia dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai sumber dan landasan hukum nasional, menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sebagaimana tercermin dalam Sila-sila Pancasila khususnya Sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab.<sup>4</sup>

Untuk mewujudkan tujuan negara tersebut diperlukan pembangunan di segala bidang dengan mengoptimalkan seluruh komponen bangsa dan negara, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusianya.

Manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa memiliki hak asasi atau hak dasar sejak dilahirkan, sehingga tidak ada manusia atau pihak lain yang dapat merampas hak tersebut. Hak asasi manusia diakui secara universal sebagaimana tercantum dalam piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Deklarasi Universal

---

<sup>4</sup> [www.itjen.kemkes.go.id/peruan/download/1](http://www.itjen.kemkes.go.id/peruan/download/1) , diakses tanggal 4 Februari 2016

Hak-hak Asasi Manusia yang disetujui PBB Tahun 1948, Deklarasi ILO di Philadelphia Tahun 1944, dan Konstitusi ILO.

Salah satu bentuk hak asasi adalah persamaan kesempatan, dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia, negara perlu memberikan perlindungan di segala bidang bagi semua warga negaranya. Bidang yang mempunyai peranan penting adalah perekonomian dan ketenagakerjaan, tanpa mengesampingkan bidang lain. Di bidang perekonomian, apabila suatu negara mempunyai dasar yang kuat, maka akan banyak investor nasional maupun internasional yang menanamkan modalnya dengan mendirikan perusahaan. Perusahaan tersebut mempunyai peranan yang cukup besar, yaitu untuk memberikan kesempatan kerja bagi para pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Tahun 1945 menyatakan bahwa :

- (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
- (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.
- (3) Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan.
- (4) Setiap orang berhak atas status kewarganegaraan.

Sedangkan di bidang ketenagakerjaan, sebagaimana tercantum dalam pasal 27 ayat (2) Undang - Undang 1945, dinyatakan bahwa negara memberikan jaminan kepada setiap warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan dan

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasar hal diatas, jelas bahwa perekonomian yang ditunjang dengan bidang ketenagakerjaan sangat berpengaruh dalam mewujudkan tujuan negara.

Istilah hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*, namun keduanya memiliki arti yang berbeda dari segi substansi.

Berikut adalah pendapat beberapa ahli hukum mengenai hukum perburuhan:<sup>5</sup>

1. Menurut Molenaar:

Bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja, dan antara tenaga kerja dengan penguasa.

2. Menurut Mr. M. G. Levenbach:

Hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.

3. Menurut Mr. N. E. H. van Esveld

Hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan dibawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swa-pekerja yang melakukan

---

<sup>5</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, Hlm 13

pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.

4. Menurut Iman Soepomo :

Himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Berdasarkan pengertian hukum perburuhan yang diberikan oleh para ahli hukum tersebut , maka hukum perburuhan setidaknya -tidaknya mengandung unsur:

1. Himpunan peraturan (baik tertulis maupun tidak tertulis).
2. Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa.
3. Seseorang bekerja pada orang lain.
4. Upah.

Perubahan istilah hukum perburuhan menjadi hukum ketenagakerjaan terdapat perbedaan cakupan. Dari unsur-unsur di atas, diketahui bahwa hukum perburuhan hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan ketenagakerjaan menjadi lebih luas. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja, tetapi baik sebelum, selama, atau sesudah hubungan kerja.

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut, menurut Lalu Husni

menyatakan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah semua pengaturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.

Menurut Sendjun H. Manulang dalam bukunya menyatakan bahwa, tujuan diadakan hukum ketenagakerjaan adalah<sup>6</sup>:

1. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum yaitu pengusaha dan pekerja mengenai suatu pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan kedudukan dari para pihak yaitu pengusaha dan pekerja yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.

Pekerja mempunyai kedudukan sebagai tulang punggung perusahaan, untuk itu hak-hak pekerja harus mendapatkan jaminan pemenuhannya. Untuk mendapatkan hak-haknya, pekerja harus mengikatkan dirinya dengan pengusaha. Suatu ikatan antara pekerja dengan pengusaha yang didasarkan pada kesepakatan itulah yang disebut dengan perjanjian kerja. Dari perjanjian kerja tersebut terbentuk suatu hubungan kerja.

---

<sup>6</sup>Manulang, Sendjun H. 1988. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta Hlm. 2.

Hubungan kerja sebagai bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat secara lisan maupun tertulis yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja.

Diasumsikan sebagai makhluk yang lebih “lemah” daripada pria, wanita memiliki beberapa tantangan dalam pekerjaannya, yaitu pada setiap bulan nya wanita mengalami menstruasi, wanita juga akan hamil dan melahirkan, serta lebih rentan untuk kelelahan dan terkena penyakit, untuk itu maka Pemerintah Republik Indonesia menerbitkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana didalamnya diatur lebih terperinci dan jelas mengenai hak dan kewajiban serta perlindungan yang didapatkan oleh pekerja wanita .

Pekerjaan wanita/wanita di malam hari diatur dalam Pasal 76 Undang - Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :<sup>7</sup>

1. Pekerjaan wanita yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja wanita hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi,
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi wajib :
  - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi

---

<sup>7</sup> Handri Rahardjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia, Pustaka Yustisia*, Yogyakarta, 2009, Hlm 29.

- b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
4. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi wajib menyediakan antar jemput.
  5. Tidak mempekerjakan tenaga kerja melebihi ketentuan Pasal 77 ayat (2) yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
  6. Bila pekerjaan membutuhkan waktu yang lebih lama, maka harus ada persetujuan dari tenaga kerja dan hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu, dan karena itu pengusaha wajib membayar upah kerja lembur untuk kelebihan jam kerja tersebut. Hal ini merupakan ketentuan dalam Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2).
  7. Tenaga kerja berhak atas waktu istirahat yang telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) yang meliputi waktu istirahat untuk:
    - a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
    - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
    - c. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah tenaga kerja bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan apabila tenaga kerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan tenaga kerja tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan.
8. Untuk pekerja wanita, terdapat beberapa hak khusus sesuatu dengan kodrat kewanitaannya, yaitu :
- a. Pekerja wanita yang mengambil cuti haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua (Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 81 ayat (1))
  - b. Pekerja wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 ayat (1))
  - c. Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai ketentuan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 ayat (2))
  - d. Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83)
  - e. Pekerja wanita yang mengambil cuti hamil berhak mendapat upah penuh (Pasal 84).

## **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam menyusun skripsi ini mempunyai tahapan sebagai berikut :

### **1. Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi penelitian dalam penulisan hukum ini menggunakan metode penelitian *Deskriptif Analitis* menurut Soerjono Soekanto<sup>8</sup>, yaitu Menggambarkan peraturan perundangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif, khususnya mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita di Hotel Holiday Inn Bandung dalam upaya peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **2. Metode Pendekatan**

Pada penelitian ini penulis melakukan pendekatan secara *yuridis normatif*<sup>9</sup>, artinya data yang diambil dari data lapangan dikaitkan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita di Hotel Holiday Inn Bandung dalam upaya peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Undang-Undang Nomor I tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Jo 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian pada tahapan selanjutnya dianalisis melalui data sekunder yaitu dengan peraturan-peraturan lain yang terkait.

---

<sup>8</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Semarang, 1998, Hlm.97

<sup>9</sup> Ibid, Hlm. 15

### 3. Tahap Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis melakukan penelitian yang dibagi dalam 2 (dua), yaitu :

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Tahap ini menguji data sekunder yang terdiri atas bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti, penelitian kepustakaan dilakukan baik untuk memperoleh bahan hukum primer berupa, Undang-Undang Dasar 1945 dan amandemen nya, Kumpulan Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor I tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahan hukum sekunder seperti buku-buku yang ada kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan, dan bahan hukum tersier yang mendukung bahan hukum sekunder seperti internet dan media cetak.

b. Penelitian Lapangan

Ronny Hanitojo Soemitro<sup>10</sup> menyatakan bahwa studi penelitian lapangan tergolong kedalam data primer. Terhadap data primer, teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*). Wawancara adalah cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung pada yang diwawancarai<sup>11</sup>, wawancara dimaksud yaitu dengan pengelola dan karyawan Hotel Holiday Inn Bandung.

---

<sup>10</sup> Ibid

<sup>11</sup> Ibid

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah studi kepustakaan dan lapangan, studi kepustakaan digunakan untuk mendapatkan landasan teoritis, pendapat dari ahli hukum, dan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara (*interview*). Wawancara dilakukan dengan komunikasi langsung, yaitu dengan mengadakan hubungan secara langsung dengan objek penelitian yaitu pengelola hotel Holiday Inn Bandung dengan menggunakan pedoman wawancara.

#### **5. Analisis Data**

Analisis data adalah suatu penjelasan, penginterpretasian secara logis, sistematis dan konsekuen, dengan cara menelaah data secara terperinci dan mendalam. Perincian ini menggunakan analisis kualitatif, karena data yang diperoleh, mengarah kepada bagian yang bersifat teoritis dalam bentuk asas-asas, konsepsi-konsepsi, doktrin hukum dan kaidah-kaidah hukum.

#### **6. Lokasi Penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti di dalam mengumpulkan data skripsi ini dilakukan di :

- a. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan, di Jalan Lengkong Dalam Nomor 17 Bandung;
- b. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, di Jalan Dipati Ukur ;

- c. Kantor Hukum Benny Oewes & Rekan, di Jalan KH.Achmad Dahlan No.27 A Bandung (d/h Banteng) ;
- d. Hotel Holiday Inn Bandung, di Jalan Ir. H Juanda No. 31-33 Bandung.

**8. Jadwal Penelitian**

Jenis Kegiatan	Waktu				
	Desember 2015	Januari 2016	Februari 2016	Maret 2016	April 2016
Pengajuan Judul dan Acc. Judul					
Bimbingan					
Seminar UP					
Penelitian Lapangan					
Pengolahan Data					
Penulisan Laporan					
Sidang komprehensif					