

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perbandingan hukum sebagai salah satu disiplin ilmu pengetahuan relatif masih baru yang pada umumnya bertujuan menemukan persamaan dan perbedaan serta menemukan hubungan antara sistem hukum termasuk melihat perbandingan lembaga hukum dan konsep antara 2 (dua) negara atau lebih. Perbandingan hukum juga mencari dan menemukan suatu penyelesaian atas masalah dalam sistem hukum sehingga pembaharuan hukum, unifikasi hukum dan manfaat lainnya dapat dicapai.<sup>1</sup> Salah satu perbandingan yang dapat dilakukan adalah terkait hukum tenaga kerja wanita. Hal ini dilatarbelakangi dengan pemikiran bahwa tenaga kerja wanita merupakan bagian penting dalam pembangunan nasional suatu negara.

Pembangunan ketenagakerjaan wanita harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh wanita serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Jelas, pembangunan ketenagakerjaan wanita di setiap negara mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya berhubungan dengan kepentingan tenaga kerja tetapi kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang komprehensif antara lain: pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing (***competitive advantage***), upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan, dan pembinaan hubungan industrial.

---

<sup>1</sup> Soerjono Soekanto, *Perbandingan hukum*, Penerbit Bandung: Melati, 1989, hal.131.

Di Indonesia, pembangunan ketenagakerjaan wanita merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia dan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material maupun spiritual.

Sejarah perundang-undangan tenaga kerja di Indonesia cukup panjang. Sumber utamanya adalah Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan Pancasila. Pasal 33 ayat (1), (2), dan (3) UUD45 menjelaskan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan yang layak. Lebih jauh lagi negara menjamin tidak membeda-bedakan tenaga kerja berdasarkan gender. Dengan kata lain, baik laki-laki dan wanita memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan. Berikut ini diuraikan secara ringkas kronologis lahirnya undang-undang tenaga kerja di Indonesia.

1. Pertama. Lahirnya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Kerja (disahkan 20 April 1948); Pengesahan Undang-Undang tersebut diberlakukan melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia;
2. Kedua. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (disahkan 25 Maret 1957, LN/TLN: 42/1227); Undang-Undang ini kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 26 Tahun 1957 Tentang Pengubahan Undang-Undang terkait Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;

3. Berikutnya, lahir Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (disahkan 23 September 1964, LN/TLN: 93/2686); Undang-Undang ini mencabut semua peraturan terkait pemutusan hubungan kerja yang berlaku di Indonesia sebelumnya;
4. Setelah itu, dibuat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan (belum disahkan, LN/TLN: 73/3702); Undang-Undang ini diubah sejalan dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan dengan mencabut Pasal 199 pada Undang-Undang Nomor 25/1997;
5. Kemudian, muncul Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/MEN/1996 Tentang Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Rugi. Permen ini disempurnakan melalui terbitnya Kepmen 150/2000;
6. Selanjutnya, dibuat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Kep-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan;
7. Lalu, lahirlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (disahkan 25 Maret 2003, LN/TLN: 39/4279).

Berdasarkan data di atas maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada undang-undang di Indonesia yang secara khusus mengatur tenaga kerja wanita. Akan tetapi dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, sejumlah pasal (pasal 76 – 84)<sup>2</sup> telah mengatur secara tersendiri terkait

---

<sup>2</sup> Undang-Undang Tenga kerja No.13 Tahun 2003.

hak dan kewajiban tenaga kerja perempuan/wanita. Selanjutnya, hak-hak tenaga kerja yang bersifat umum diatur secara bersamaan pada pasal-pasal lainnya.

Malaysia yang menganut common law system (bekas jajahan Inggris) memiliki sejarah perkembangan undang-undang ketenagakerjaan tersendiri. Sama halnya di Indonesia, negara tetangga tersebut tidak memiliki undang-undang tenaga kerja wanita secara khusus melainkan ada sejumlah pasal (pasal 34 – 44) pada Employment Act 265, 2006 yang merupakan amandemen undang-undang tahun 1955 dan telah beberapa kali direvisi mengatur hak-hak tenaga kerja wanita bersifat khusus. Sementara, hak-hak pekerja wanita bersifat umum diatur dalam pasal-pasal lainnya. Berikut undang-undang ketenagakerjaan di Malaysia yang dibuat oleh parlemen.

1. Employment Act 1955.
2. Industrial Relation Act 1967.
3. Holidays Act 1951.
4. Weekly Holidays Act 1950.
5. Income Tax Act 1967.
6. Children and Young Person (Employment) Act 1966.
7. Employees Provident Fund Act 1991.
8. Employees Social Security Act 1969.
9. Employment Act 265, 2006.
10. Minimum Retirement Age Act 2012.
11. National Wages Consultative Council Act 2011.
12. Employment Insurance System Act 2017.

Sejumlah peraturan yang dikeluarkan menteri seperti:

1. Employment (Part Time Employment) regulation 2010.
2. Minimum Wage Order 2016.

Sama halnya dengan undang-undang ketenagakerjaan di setiap negara, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 di Indonesia dan Employment Act 265, 2006 di Malaysia telah memuat perlindungan terhadap hak-hak pekerja wanita secara khusus al: hak cuti, hak mendapatkan kesetaraan upah, hak perlindungan keselamatan kerja, hak kesetaraan gender, hak berserikat, dll. Perlu digarisbawahi bahwa ke dua negara berkembang tersebut (Indonesia dan Malaysia) telah berupaya untuk meratifikasi ketentuan dari International Labor Organization (ILO) terkait hak-hak pekerja wanita di dunia kerja. Selain itu, dalam penyusunan undang-undang tenaga kerja selalu dipertimbangkan hak-hak pekerja wanita menurut perspektif hak azasi manusia (HAM).

Dari sudut pandang das sollen dapat dikatakan bahwa baik Indonesia maupun Malaysia telah berupaya maksimal menyusun undang-undang tenaga kerja yang mampu mengakomodir hak-hak pekerja wanita dan tertuang pada sejumlah pasal khusus. Hal ini terbukti dimana ke dua negara bertetangga tersebut telah beberapa kali melakukan amandemen dan sekaligus melahirkan undang-undang lain sebagai penegasan pengaturan hal-hal tertentu. Tujuan utamanya lahirnya undang-undang tersebut agar hak-hak yang sudah diatur dapat terimplementasi dengan baik di dunia kerja. Akan tetapi dari sisi das sein dapat dilihat sejumlah fakta seperti:<sup>3</sup>

- a. Partisipasi tenaga kerja wanita di Indonesia saat ini hanya berjumlah 54 persen. Sedangkan jumlah partisipasi angkatan kerja pria sudah mencapai 83 persen. Lebih lanjut, rata-rata pendapatan tenaga kerja

---

<sup>3</sup> *Ibid.*

wanita 32 persen lebih rendah dari pendapatan tenaga kerja laki-laki. Hal ini mengindikasikan, rata-rata upah minimum perempuan masih merupakan masalah penting untuk dikaji akar permasalahannya.

- b. Data lain menunjukkan bahwa satuan angkatan kerja nasional di Indonesia pada Agustus 2018 menunjukkan bahwa persentase perempuan yang bekerja paruh waktu berdasarkan hasil Sakernas sebesar 56,53 persen. Artinya, dari 100 pekerja paruh waktu, sekitar 56 sampai 57 orang diantaranya adalah perempuan. Selanjutnya, persentase perempuan pada pekerja paruh waktu Agustus 2018 bila dibandingkan dengan keadaan tahun 2017 dan Februari 2018 masing-masing mengalami penurunan sebesar 0,21 persen dan 1,15 persen.<sup>4</sup>
- c. Serikat buruh menyatakan bahwa diskriminasi perempuan di tempat kerja masih sering terjadi. Tidak hanya itu, sejumlah perusahaan belum sepenuhnya mengakomodir hak kesehatan reproduksi perempuan. Misalnya: pemberian cuti haid dan melahirkan serta sarana laktasi. Komnas Perempuan mencatat angka kekerasan terhadap perempuan di ruang publik selama 2018 sebanyak 3.915 kasus. Jika data tersebut dirinci maka kekerasan seksual menempati peringkat pertama 2.521 kasus, diikuti kekerasan fisik 883 kasus, kekerasan psikis 212 kasus, *trafficking* 158 kasus, dan kasus pekerja migran 141 kasus. Kemudian, tiga jenis kekerasan seksual yang paling banyak terjadi di ranah publik, yakni: pencabulan 1.136 kasus, perkosaan 762 kasus, dan pelecehan seksual 394 kasus.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> <https://wageindicator-data-academy/sensitivitas-gender/permasalahan-pekerja-perempuan-secara-makro-di-indonesia>, diakses tanggal 22 Juli 2021.

<sup>5</sup> *Ibid.*

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut.<sup>6</sup>

**Jumlah kasus dan Persentase korban kekerasan terhadap perempuan yang mendapat layanan komprehensif**

	Jumlah			Persentase		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
<b>Pengaduan</b>	3 443	6 652	5 444	27,43	41,03	39,39
<b>Kesehatan</b>	1 823	3 163	3 232	14,53	19,51	23,38
<b>Bantuan Hukum</b>	884	2 265	2 234	7,04	13,97	16,16
<b>Penegakan Hukum</b>	1 154	1 177	773	9,2	7,26	5,59
<b>Rehabilitasi Sosial</b>	792	1 330	1 646	6,31	8,2	11,91
<b>Reintegrasi Sosial</b>	178	334	254	1,42	2,06	1,84
<b>Pemulangan</b>	98	133	117	0,78	0,82	0,85
<b>Pendampingan Tokoh Agama</b>	95	177	121	0,76	1,09	0,88
<b>Jumlah Kasus</b>	12 550	16 214	13 821	-	-	-

**Tabel 1**

- d. Suatu hal yang perlu mendapat perhatian khusus oleh pemerintah dan pengusaha bahwa kekerasan seksual menempati urutan pertama dari semua kasus tenaga kerja wanita yang ditemukan. Lebih jauh lagi dijelaskan bahwa kekerasan seksual termasuk salah satu jenis kekerasan berbasis gender. Pengertian kekerasan seksual adalah penyerangan terhadap seksualitas seseorang tanpa persetujuan yang bersangkutan (terdapat unsur pemaksaan kehendak). Jelas bahwa kekerasan seksual menimbulkan rasa tidak nyaman bagi si korban dengan memosisikannya sebagai objek penderita, bukan manusia dengan kehendak atas tubuh, pikiran dan tindakan mereka sendiri.

---

<sup>6</sup> [https://www.bps.go.id/indikator/indikator/view\\_data/0000/data/1823/sdgs\\_5/1](https://www.bps.go.id/indikator/indikator/view_data/0000/data/1823/sdgs_5/1), diakses 22 Juli 2021.

Menurut Komnas Perempuan, setidaknya ada 15 perilaku yang bisa dikelompokkan bentuk kekerasan seksual.<sup>7</sup>

- 1) Perkosaan;
- 2) Intimidasi seksual termasuk ancaman atau percobaan perkosaan;
- 3) Pelecehan seksual;
- 4) Eksploitasi seksual;
- 5) Perdagangan perempuan untuk tujuan seksual;
- 6) Prostitusi paksa;
- 7) Perbudakan seksual;
- 8) Pemaksaan perkawinan, termasuk cerai gantung;
- 9) Pemaksaan kehamilan;
- 10) Pemaksaan aborsi;
- 11) Pemaksaan kontrasepsi seperti memaksa tidak mau menggunakan kondom saat berhubungan dan sterilisasi;
- 12) Penyiksaan seksual;
- 13) Penghukuman tidak manusiawi dan bernuansa seksual;
- 14) Praktik tradisi bernuansa seksual yang membahayakan atau mendiskriminasi perempuan (Misalnya: sunat perempuan);
- 15) Kontrol seksual, termasuk lewat aturan diskriminatif beralasan moralitas dan agama.

Malaysia adalah sebuah negara yang sedang berkembang (developing country) sama seperti Indonesia dengan jumlah penduduk lebih sedikit dibandingkan dengan Indonesia. Selanjutnya, negara Malaysia sudah melangkah cukup jauh menuju status negara berpendapatan tinggi karena dapat meningkatkan jumlah wanita dalam angkatan kerjanya dengan menerapkan beberapa reformasi utama pasar tenaga kerja. Hal ini memang

---

<sup>7</sup> <https://www.amnesty.id/hak-perempuan-dan-kesetaraan-gender/>, diakses 22 Juli 2021.

sudah seharusnya dilakukan, karena penelitian menunjukkan bahwa dengan semakin banyak perempuan terlibat dalam angkatan kerja akan berkorelasi positif dalam memberikan keuntungan perekonomian. Antara tahun 2010 dan 2016, lebih banyak wanita masuk ke angkatan kerja daripada laki-laki di Malaysia. Tingkat pertumbuhan tahunan mencapai sebesar 4,5 persen untuk tenaga kerja wanita sementara untuk tenaga kerja laki-laki hanya 2 persen. Pertumbuhan ini sebagian besar terjadi pada layanan kesehatan dan jasa perhotelan, serta pada sektor publik. Namun, Malaysia memiliki potensi untuk berbuat lebih banyak lagi. Seperti pada Chart of the Week menunjukkan tingkat partisipasi angkatan kerja wanita Malaysia dengan negara-negara Organisasi Kerja Sama Ekonomi dan Pembangunan (Organization for Economic Co-operation and Development – OECD), masih berada di atas 54 persen. Angka ini terhitung rendah, baik secara absolut maupun relatif. Sebagai perbandingan, tingkat partisipasi tenaga kerja laki-laki sekitar 80 persen.<sup>8</sup>

#### Persentase Pertumbuhan Angkatan Kerja Wanita di Malaysia<sup>9</sup>

##### Labor Force by Sex in Malaysia

Sex	First Quarter in 2019	Second Quarter in 2019
Male	9.47 million (61.0%)	9.49 million (60.9%)
Female	6.06 million (39.0%)	6.11 million (39.1%)

Tabel 2

Data pada table 2 di atas menunjukkan persentase tenaga kerja wanita di Malaysia berkisar 39 persen. Angka tersebut jauh lebih rendah dibandingkan dengan partisipasi tenaga kerja wanita di Indonesia yang mencapai 51,88

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> <https://nasional.kontan.co.id/news/bps-jumlah-angkatan-kerja-agustus-naik-295-juta>, diakses tanggal 8 januari 2021.

persen. Namun demikian ada hal positif bahwa ke dua negara tersebut memiliki kenaikan grafik partisipasi tenaga kerja wanita setiap tahun. Hal ini tidak terlepas dari peranan dan upaya pemerintah masing-masing negara yang secara berkesinambungan meningkatkan sumber daya wanita dan juga menciptakan serta memperluas lapangan kerja di berbagai bidang. Upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita juga harus diperhatikan agar mereka tidak diperlakukan semena-mena.

Penulis mengakui bahwa tidak mudah mencari data kuantitatif terkait implementasi undang-undang tenaga kerja di Malaysia. Namun, das sein dapat diseskripsikan secara kualitatif.

1. Pertama. Pemerintah Malaysia pada tahun 2001 telah mengambil sebuah langkah positif dalam upaya mengurangi diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita yang tertuang pada Federal Constitution Pasal 8 terkait dengan CEDAW.<sup>10</sup> Dari uraian di atas dapat dipahami dengan jelas bahwa masih terjadi diskriminasi gender di Malaysia meskipun data aktualnya tidak bisa dijabarkan secara kuantitatif.
2. Malaysia menduduki peringkat 100 dari 135 negara yang ditemukan diskriminasi gender terkait keterlibatan wanita di bidang perekonomian. Data tersebut berdasarkan survey yang dilakukan the World Economic Forum's Global Gender Gap in 2012.<sup>11</sup> Jelas keterbatasan peran wanita dalam bidang ekonomi masih ditemukan di negara jiran tersebut dan diskriminasi bagi kaum wanita masih masalah penting untuk ditangani.

---

<sup>10</sup> The Right to Health in Prison, Result of a Nationwide Survey and Report by the Human Rights Commission of Malaysia (2016).

<sup>11</sup> <https://www.amnesty.id/hak-perempuan-dan-kesetaraan-gender/>, diakses tanggal 22 Juli 2021.

3. Peran wanita yang duduk di penegakan hukum sipil dan sariah masih rendah. Hal ini terbukti pada tanggal 18 Maret 2012, peran wanita hanya 35,4 persen sementara pada tahun 2011 ada 24,1 persen. Artinya hanya sedikit peningkatan.<sup>12</sup>
4. Berdasarkan hasil survey, 55 persen wanita mengatakan bahwa cuti melahirkan 60 (enam puluh) hari tidak cukup.<sup>13</sup>

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana perbandingan hukum tenaga kerja wanita di Indonesia dan Malaysia?
2. Bagaimana hambatan pelaksanaan hukum tenaga kerja wanita di Indonesia dan Malaysia?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Perbandingan hukum tenaga kerja wanita di Indonesia dan Malaysia.
2. Hambatan pelaksanaan hukum tenaga kerja wanita di Indonesia dan Malaysia.

## **D. Manfaat Penulisan**

Alasan utama pemilihan masalah penelitian ini adalah unsur manfaat karena nilai dari sebuah penelitian ditentukan oleh besarnya manfaat yang dihasilkan pada tahap akhir. Adapun manfaat yang diharapkan dari rencana penulisan skripsi ini antara lain:

---

<sup>12</sup> [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/SharedDocuments/MYS/INT\\_CEDAW\\_IFN\\_MYS](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/SharedDocuments/MYS/INT_CEDAW_IFN_MYS), diakses tanggal 21 Juli 2021.

<sup>13</sup> S. Indramalar, Over 50% of women have been harassed and judged at work, survey finds.

## **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis adalah manfaat yang bertalian dengan pengembangan. Secara teoritis, hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ilmu hukum dan juga memperkaya referensi dan literatur dalam dunia kepustakaan tentang perkembangan undang-undang ketenagakerjaan wanita di Indonesia dan Malaysia serta dapat dijadikan acuan terhadap penelitian-penelitian sejenis untuk tahap berikutnya. Disamping itu, berguna sebagai alat bantu bagi disiplin ilmu lainnya terutama bidang sosiologi, ekonomi, dan antropologi. Ini membuktikan bahwa suatu ilmu pengetahuan selalu memiliki keterkaitan dengan ilmu pengetahuan lain.

## **2. Manfaat Praktis**

- a. Menjadi wahana bagi peneliti untuk mengembangkan penalaran dan membentuk pola pikir sekaligus untuk mengetahui kemampuan peneliti dalam menerapkan ilmu yang diperoleh.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberi masukan kepada semua pihak yang membutuhkan pengetahuan terkait permasalahan yang diteliti dan dapat dipakai sebagai sarana yang efektif dan memadai dalam upaya mempelajari dan memahami ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan wanita di Indonesia dan di Malaysia.
- c. Untuk pembentukan undang-undang ketenagakerjaan yang baru.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif. Artinya, penelitian dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang bersifat hukum. Penelitian normatif ini juga merupakan

penelitian hukum yang meletakkan sebuah sistem norma. Dengan demikian tidak membutuhkan sampel dikarenakan jenis penelitian ini meninjau pada aspek pemahaman suatu norma hukum yang terdapat dalam perundang-undangan serta norma yang hidup dan berkembang di masyarakat. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu menggambarkan upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita.

## 2. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif yaitu mengkaji dan menguji data berdasarkan data sekunder. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer berupa aturan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan yang dikaji yakni perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita. Disamping itu bahan hukum sekunder berupa buku-buku karangan ilmiah dari para ahli dan beberapa bahan hukum tersier<sup>14</sup> merupakan bahan-bahan yang memberikan informasi penting tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

## 3. Sumber Data

Penelitian kepustakaan (Library Research) yaitu penelitian terhadap berbagai peraturan perundang-undangan, literatur, dan tulisan ilmiah. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga macam: i) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat antara lain bahan hukum primer Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan Employment Act 265, Year 1955. ii) Bahan hukum

---

<sup>14</sup> Rony Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, (Ghalia Indonesia: Jakarta, 1990), hal.53.

sekunder yaitu bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer diantaranya: makalah, buku dan majalah. iii) Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer dan sekunder di antaranya: kamus hukum, kamus umum bahasa Indonesia, dan internet.

## **F. Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Pengolahan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara kepustakaan. Artinya, penelitian terhadap data sekunder yang diperoleh melalui bahan-bahan kepustakaan dengan cara mempelajari, membaca, mencatat, mengutip buku-buku, literatur, perundang-undangan, dan juga mengklasifikasikan data yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

1. Teknik pengolahan data dilakukan dengan tiga tahapan, yaitu:
  - 1.1. Pemeriksaan Data: yaitu memeriksa kembali mengenai kelengkapan, kejelasan, dan juga kebenaran tentang data tersebut yang sudah diperoleh untuk bahan penelitian. Di dalam penelitian ini data data tersebut berupa perundang-undangan, literatur, dan buku karya ilmiah yang memiliki relevansi dengan permasalahan yang akan dibahas.
  - 1.2. Klasifikasi Data: kegiatan penerapan data menurut kelompok-kelompok yang telah ditetapkan dalam rangka memperoleh data yang benar-benar diperlukan secara akurat guna dianalisis lebih lanjut.

- 1.3. Sistematika Data: melakukan penyusunan data secara sistematis sesuai jenis data dan pokok bahasan dengan maksud memudahkan untuk menganalisis data.

## 2. Teknik Analisis Data

Setelah pengolahan data selesai, selanjutnya data dari hasil penelitian kepustakaan dianalisis dengan cara metode yuridis kualitatif artinya data tersebut dianalisis dengan tanpa menggunakan rumus-rumus dan angka-angka statistik. Melainkan menyusun data dalam bentuk uraian kalimat yang tersusun secara sistematis yang sesuai dengan pokok bahasan di dalam penelitian ini.

## G. Landasan Teori

Kerangka teori merupakan kerangka pemikiran atau pendapat. Teori mengenai suatu kasus atau permasalahan dijadikan bahan perbandingan. Pegangan teoritis yang mungkin disetujui atau tidak, dijadikan masukan dalam membuat kerangka berpikir dalam penulisan.<sup>15</sup>

Perbandingan hukum adalah cabang dari ilmu hukum yang membandingkan sistem-sistem hukum yang berlaku di dalam satu atau beberapa masyarakat. Alasan dari timbulnya perbandingan hukum adalah karena hukum merupakan gejala sosial dan bagian dari kebudayaan bangsa. Setiap bangsa mempunyai kebudayaan sendiri yang berbeda dengan kebudayaan bangsa lainnya dan akhirnya membuahakan hukum tersendiri,

---

<sup>15</sup> Snelbecker dan Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1993), hal. 34-35.

sehingga sistem hukum di sebuah negara akan berbeda dengan sistem hukum negara lain.

Perbandingan hukum (*rechtvergelijking*) adalah suatu kegiatan membanding-bandingkan sistem hukum yang satu dengan sistem hukum yang lain ataupun membanding-bandingkan lembaga hukum (*legal institution*) dari suatu sistem hukum dengan lembaga hukum dari sistem hukum yang lain. Perbandingan hukum itu dapat dilakukan antara:

1. Hukum tertentu di masa lampau dengan hukum yang sama sekarang.
2. Hukum yang sifatnya deskriptif dengan yang bersifat praktis (*applied*).
3. Hukum publik dengan hukum perdata.
4. Hukum tertulis dengan hukum yang tidak tertulis (*Hukum Adat*), dan lain sebagainya.<sup>16</sup>

Pada kesempatan ini penulis akan membandingkan hukum tenaga kerja wanita di negara yang menganut sistem *civil law* (Indonesia) dengan negara lain yang menganut sistem *common law* (Malaysia). Kegunaan dari penerapan perbandingan hukum adalah untuk memberikan pengetahuan tentang persamaan dan perbedaan antara berbagai bidang dan sistem hukum, serta pengertian dan dasar sistem hukum. Pengertian tersebut akan memudahkan dilakukan unifikasi, kepastian hukum, dan penyederhanaan hukum. Hasil perbandingan hukum akan bermanfaat bagi penerapan hukum di kalangan masyarakat terutama untuk mengetahui bidang hukum yang dapat diunifikasikan dan yang harus diatur dengan hukum.

---

<sup>16</sup> <http://sonny-tobelo.blogspot.com/2009/02/pemanfaatan-perbandingan-hukum>, diakses tanggal 17 Januari 2021.

Membandingkan hukum negara yang satu dengan negara yang lain sebenarnya tidak hanya bertujuan membahas mengenai perbedaan dan persamaan sistem hukumnya saja, namun juga bertujuan untuk membantu memberikan masukan dalam membentuk hukum baru agar lebih baik.

Terminologi perbandingan hukum telah banyak mendapat perhatian dari para pakar hukum akhir-akhir ini. Salah seorang pakar hukum bernama Barda Nawawi Arief mengatakan bahwa perbandingan hukum dalam bahasa asing diterjemahkan sebagai:

- a. Comperative law;
- b. Vergleichende rechtslehre;
- c. Droit compre.<sup>17</sup>

Di beberapa negara, istilah perbandingan hukum sering diterjemahkan sebagai conflict law atau dialihbahasakan menjadi hukum perselisihan. Ada juga yang mendefinisikan perbandingan hukum sebagai "The study of the principle of legal science by the comparison of various systems of law".

#### **H. Definisi Konsep**

Penulis melakukan batasan-batasan terhadap penggunaan istilah atau terminologi dalam penelitian ini.

##### **1. Perbandingan hukum**

Perbandingan hukum (comparative Law) dalam pengertian yang paling sederhana merupakan suatu metode studi dan penelitian dimana hukum-hukum dan lembaga-lembaga hukum dari dua negara

---

<sup>17</sup> Barda Nawawi Arief, *Perbandingan Hukum Pidana*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 1999), hal.4.

atau lebih diperbandingkan.<sup>18</sup> Lebih jauh lagi, alasan dari timbulnya perbandingan hukum adalah karena hukum merupakan gejala sosial dan bagian dari kebudayaan bangsa. Setiap bangsa mempunyai kebudayaan sendiri yang berbeda dengan kebudayaan bangsa lain dan akhirnya membuahakan hukum tersendiri, sehingga sistem hukum di negara yang satu bisa berbeda dengan sistem hukum di negara lain.

Kegunaan dari penerapan perbandingan hukum adalah untuk memberikan pengetahuan tentang persamaan dan perbedaan antara berbagai bidang dan sistem hukum, serta pengertian dan dasar sistem hukum. Melalui pengertian tersebut akan mudah mengadakan unifikasi, kepastian hukum, dan penyederhanaan hukum. Hasil-hasil perbandingan hukum akan bermanfaat bagi penerapan hukum dalam masyarakat, terutama untuk mengetahui bidang-bidang hukum yang dapat diunifikasikan dan bidang mana yang harus diatur dengan hukum antar tata hukum. Membandingkan hukum negara yang satu dengan negara yang lain sebenarnya tidak hanya bertujuan membahas mengenai perbedaan dan persamaan sistem hukumnya saja, namun juga bertujuan untuk membantu memberikan masukan dalam membentuk hukum baru agar lebih baik ke depannya.

## 2. Tenaga kerja/karyawan/buruh

Perlu penulis kemukakan di sini bahwa terminologi tenaga kerja memiliki makna yang sama dengan karyawan atau buruh. Dengan kata lain, tenaga kerja wanita sama artinya dengan buruh wanita atau

---

<sup>18</sup> Pan Mohamad Faiz, S.H., M.C.L., Ph.D., Constitutional Law, Comparative Constitutional Law, Constitutional Court and Human Rights, <https://panmohamadfaiz.com/2007/02/17/perbandingan-hukum-1/>, diakses tanggal 3 Mei 2021.

karyawan wanita. Kemudian, pengertian tenaga kerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003<sup>19</sup> menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk yang tergolong tenaga kerja adalah jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah 15 – 64 tahun. Dengan demikian, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja.

Ada hal menarik terkait pengertian tenaga kerja jika dikaji dari sudut pandang Employment Act 265, year 2006. Indikator selain usia, gaji/upah yang diterima seorang pekerja tidak melebihi RM. 1.500. Dengan kata lain, seseorang yang mendapatkan imbalan/upah melebihi jumlah tersebut tidak termasuk kategori tenaga kerja. Selanjutnya, Pembantu Rumah Tangga (PRT) juga tidak termasuk kelompok tenaga kerja. Artinya Employment Act 265, tidak mengatur/melindungi hak-hak dan kewajiban PRT.<sup>20</sup>

### 3. Perempuan/wanita

Penulisan tesis ini menggunakan terminologi perempuan dan wanita. Secara tata bahasa, perempuan dan wanita sudah pasti berbeda. Simbol-simbol bunyi yang menyusun kedua kata ini tidak sama. Namun, secara leksikal – arti yang terkandung dalam Kamus

---

<sup>19</sup> Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Pasal 1, Ayat 2

<sup>20</sup> Employment Act 265.

Besar Bahasa Indonesia (2008), tidak terdapat perbedaan antara perempuan dan wanita. Perempuan dimaknai sebagai wanita dan istri. Artinya, makna perempuan dan wanita adalah sama secara semantik. Dengan demikian penggunaan istilah perempuan dan wanita dalam tesis ini memiliki makna yang sama meskipun penulis akan lebih banyak menggunakan istilah wanita sesuai kata yang tertera dalam judul. Itu sebabnya, tesis ini berjudul ***Perbandingan Hukum Tenaga Kerja Wanita***, bukan perbandingan hukum tenaga kerja perempuan.

## **I. Sistematika Penulisan**

Gambaran ringkas mengenai keseluruhan isi tesis ini terlihat dalam uraian berikut. Sesuai buku panduan yang telah ditetapkan bahwa tesis ini terdiri dari lima bab yaitu: pendahuluan, tinjauan pustaka, tinjauan normatif, analisis dan pembahasan, serta simpulan dan saran dengan menggunakan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjabarkan latar belakang perlunya penelitian terhadap perbandingan hukum perlindungan tenaga kerja wanita di Indonesia dan di Malaysia. Kemudian, dilanjutkan dengan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sumber data dan metode penelitian, landasan teori dan konseptual serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari landasan teori dan konsep yang dijadikan dasar dan pedoman dalam membahas rumusan masalah sebagaimana tertuang di Bab I. Bab ini juga memiliki beberapa sub-bab yang menjelaskan deskripsi umum tentang perbandingan hukum.

### **BAB III TINJAUAN PERBANDINGAN HUKUM TENAGA KERJA WANITA**

Bab ini membahas undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia dan di Malaysia yang dikaitkan dengan indikator ILO dan HAM.

### **BAB IV PERBANDINGAN HUKUM TENAGA KERJA WANITA INDONESIA DAN MALAYSIA**

Jawaban atas rumusan masalah terkait persamaan dan perbedaan undang-undang tenaga kerja wanita di Indonesia dan di Malaysia dibahas secara komprehensif pada bab ini. Kajian semakin dipertajam dengan melakukan komparasi ke dua undang-undang tenaga kerja tersebut apakah sudah mengadopsi standar yang sudah ditentukan ILO dan HAM. Beberapa hal telah terakomodir seperti: kebebasan berserikat, kesetaraan gender, kesejahteraan, hak-hak reproduksi pekerja/buruh wanita, dst.

### **BAB V PENUTUP**

Bab terakhir ini berisi kesimpulan dan saran berdasarkan penelitian terhadap masalah-masalah yang telah dianalisis.

### **DAFTAR PUSTAKA**