

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perlindungan masyarakat merupakan bagian dari penegak hukum yang di mana pelaksanaan hukum harus memberi mamfaat dan berguna bagi masyarakat sehingga tidak menimbulkan keresahan di masyarakat. Hukum dapat melindungi hak dan kewajiban setiap individu sehingga dengan perlindungan hukum yang kuat akan terwujud tujuan hukum yang sesungguhnya¹. Pengaturan hukum di Indonesia diwujudkan melalui Undang-Undang yang bertujuan untuk menegakkan hukum dan norma di Masyarakat.² Selain itu, Undang-Undang juga diciptakan untuk memberi perlindungan dan kepastian hukum kepada setiap masyarakat yang di mana hak tersebut dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai landasan Negara Indonesia sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam ketentuan tersebut mengartikan bahwa setiap warga negara baik laki-laki maupun Perempuan mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum maupun dalam system pemerintahan serta berhak atas pekerjaan yang layak untuk menunjang kehidupan melalui pekerjaannya³.

¹ Wirawan dan Komuna, 2021, **Pengampunan Pidana dalam Mewujudkan Keadilan, Kepastian, dan Kemanfaatan**. Jurnal Humaya: Jurnal Hukum, Humaniora, Masyarakat, dan Budaya, Volume 1 Nomor 1, hlm. 11.

² Peter Mahmud Marzuki, 2008, **Pengantar Ilmu Hukum**, Jakarta: Kencana, hlm. 157.

³ Hanifah, 2020, **Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum**, Jurnal Legislasi Indonesia, Volume 17 Nomor 2, hlm 193.

Pekerja memiliki peran penting dalam pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi di Indonesia⁴. Maka dari itu, pekerja perlu diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan. Menyadari pentingnya pekerja bagi pengusaha, pemerintah dan masyarakat maka perlu diupayakan keselamatan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja yang harmonis tanpa ada tekanan dari pihak yang kuat kepada yang lemah⁵. Oleh karena itu, setiap pelaku usaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tenaga kerja perlu kepastian bahwa ia terjamin keberlangsungan dalam memperoleh nafkah, terlebih untuk pekerja perempuan. Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja merupakan kebijaksanaan yang sangat perlu di perhatikan. Pada masa kini tuntutan ekonomi mendesak dan adanya kesempatan untuk bekerja telah memberikan peluang yang luas bagi tenaga kerja perempuan. Tenaga kerja wanita merupakan bagian dari tenaga kerja yang melakukan suatu pekerjaan, baik untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah baik itu dari pengusaha atau badan-badan hukum lainnya⁶.

⁴ Agustina Ni Made Ayu Darma Pratiwi dan Ni Putu Noni Suharyanti. 2020. **Perlindungan Hukum Hak Karyawan Dalam Kaitannya Dengan Peraturan Perusahaan Yang Melarang Karyawannya Melamar Pekerjaan Di Tempat Lain**. *JLR-Jurnal Legal Reasoning*, Volume 2 Nomor 2, hlm. 109

⁵ Septiani, dan Lesmana, 2022, **Analisis Sistem Kebijakan dan Perlindungan Pemerintah Ketenagakerjaan Terkait Kesejahteraan bagi Tenaga Kerja dalam Perspektif Hukum di Indonesia**. *Civilia: Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan*, Volume 1 Nomor 3, hlm. 54.

⁶ Watunglawar, Wowor, dan Tendean, 2023, **Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Sistem Hukum di Indonesia**. *Socied*, Volume 6 Nomor 1, hlm. 265.

Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Setiap pekerjaan juga memiliki resiko yang berbeda-beda terlebih resiko pada pekerja perempuan. Terdapat hak-hak yang wajib diberikan kepada pekerja yang terkadang masih belum di ketahui oleh pelaku usaha maka dari itu diperlukan payung hukum untuk melindungi hak para pekerja⁷.

Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, banyak regulasi yang mengatur tentang perlindungan tenaga kerja perempuan baik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Keputusan Menteri maupun Peraturan Pemerintah. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah diuraikan bahwa perempuan berkerja harus mendapatkan perlindungan berupa perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja hingga jaminan perlindungan reproduksi perempuan dalam termasuk pemberian waktu istirahat untuk pekerja perempuan yang sedang haid. Hal ini dimuat pada Pasal 49 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM berbunyi Perempuan berhak untuk mendapat perlindungan khusus dalam pekerjaan dan profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksinya.⁸

⁷ Ibid.

⁸ Pasal 49 ayat (2) Undang-undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Peraturan lain yang mengatur hal-hal tersebut dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-22/MEN/2003 Tahun 2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan perempuan.⁹ Adapun hak untuk melindungi fungsi reproduksi perempuan yaitu hak cuti haid, hak cuti melahirkan/keguguran, hak cuti menyusui dan ruang untuk mengambil asi. Namun, dalam prakteknya, masih terdapat perusahaan-perusahaan di Indonesia yang tidak memberikan hak cuti tersebut kepada karyawan wanita. Pemberian kesempatan cuti saat haid kepada karyawan wanita memiliki sejumlah manfaat penting. Secara kesehatan, cuti haid memungkinkan wanita yang mengalami nyeri menstruasi atau ketidaknyamanan lain untuk beristirahat dan pulih tanpa tekanan harus bekerja, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan¹⁰. Selain itu, cuti haid dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil, di mana kebutuhan biologis perempuan diakui dan dihormati. Namun, kurangnya perlindungan hukum bagi karyawan yang tidak mendapat hak cuti haid dapat meningkatkan ketidaksetaraan gender di tempat kerja dan melanggengkan siklus diskriminasi terhadap perempuan di ranah pekerjaan¹¹. Dari perspektif perusahaan, kebijakan ini juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat absensi tidak terencana, karena karyawan merasa lebih dihargai dan didukung. Dalam konteks hukum, cuti haid sudah diatur dalam Pasal 81 ayat 1 Undang-Undang No.

⁹ KEP.224/MEN/2003 tentang Kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00

¹⁰ Yuni Purwati dan Ari Muslikhah. 2020. **Gangguan Menstruasi Akibat Aktivitas Fisik dan Kecemasan**. J. Kebidanan dan Keperawatan Aisyiyah Volume 16 Nomor 2. hlm 2-3.

¹¹ Susiana, 2019, **Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme**. Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial, Volume 8 Nomor 2, hlm. 208.

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan hak bagi pekerja perempuan untuk mengambil cuti jika mengalami nyeri haid.

Fakta di lapangan mengungkapkan banyak perusahaan yang melanggar hak pekerja wanita. Menurut catatan tahunan Komnas Perempuan pada tiga tahun terakhir mencatat sejumlah kasus diskriminasi, kekerasan, dan pelanggaran hak maternitas yang dialami oleh pekerja perempuan.¹² Berdasarkan kajian empiris menunjukkan bahwa sebagian pelaku usaha telah memenuhi hak tenaga kerja, baik hak dibidang reproduksi maupun hak dibidang sistem pengupahan. Namun, dalam pelaksanaannya terdapat faktor penghambat seperti sebagian pelaku usaha tidak mencantumkan hak-hak pekerja Perempuan sehingga masih terdapat hak-hak pekerja Perempuan yang belum dipenuhi, tidak ada sosialisasi, menyediakan fasilitas yang dibutuhkan dan juga kurangnya wawasan pekerja perempuan terhadap haknya yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan¹³.

Belum terpenuhinya hak-hak Perempuan ditemukan pada beberapa kasus, seperti pada PT Laba Asia Foods, di mana implementasi cuti haid belum diterapkan pada dan terdapat hal yang menghalangi tidak terlaksananya penerapan cuti haid karena lemahnya pengetahuan pekerja wanita, kebijakan perusahaan, dan kurangnya Pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Dinakerkopukm) Kabupaten Banyumas¹⁴. Selanjutnya, temuan dari hasil penelitian pada PT. Sinar Pantja Djaja Semarang, sebuah perusahaan

¹² Zachra, 2023, **Perppu Cipta Kerja Disahkan, Peraturan Cuti Haid Dan Melahirkan Pekerja Wanita Tidak Memiliki Payung Hukum**, <https://www.umy.ac.id/perppu-cipta-kerja-disahkan-peraturan-cuti-haid-dan-melahirkan-pekerja-wanita-tidak-memiliki-payung-hukum>

¹³ Rahmawati, Suryaningsi, Majid, 2024, **Penerapan Prinsip Keadilan Sosial Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan di Pertambangan Batubara Samarinda**. SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum, Volumen 3 Nomor 1, hlm. 51.

¹⁴ Joty, dan Amarini, 2024, **Implementasi Pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Laba Asia Foods Rawalo, Banyumas**. UMPurwokerto Law Review, Volume 4 Nomor 2, hlm. 216.

manufaktur, tidak memberikan cuti haid kepada karyawan perempuannya, dengan alasan produktivitas.¹⁵ memaksakan karyawan tersebut untuk bekerja tanpa memperhatikan hak-hak kesejahteraan yang diatur dalam Undang-Undang. Hal ini melanggar Pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003¹⁶. Temuan lain mengungkapkan bahwa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dirasa masih belum maksimal dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja wanita serta diperlukan pengawasan dalam pelaksanaannya agar tidak ada pihak perusahaan yang mengambil celah untuk melanggar peraturan yang berlaku.¹⁷

Kasus lain menunjukkan pemenuhan hak khusus pekerja perempuan di PT Argantha Jaya Globalindo dan PT Menara Kartika Buana belum terpenuhi dengan baik. Di PT Argantha Jaya Globalindo hak khusus pekerja perempuan seperti cuti haid yang upahnya tidak dibayarkan sesuai dengan lamanya cuti. Di PT Menara Kartika Buana hak khusus pekerja seperti cuti haid yang upahnya tidak dibayarkan, dan cuti keguguran yang tidak diberikan upah sama sekali. Pelanggaran yang terjadi di kedua perusahaan tersebut terletak pada pemenuhan upah yang diberikan saat mengambil cuti hak khusus pekerja perempuan yang tidak diberikan secara maksimal sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang jelas

¹⁵ Nampira dan Wahyuningsih, 2016, **Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan di PT Sinar Pantja Djaja Semarang**. Public Health Perspective Journal, Volume 1 Nomor 1. hlm 1.

¹⁶ **Kadek Januarsa Adi Sudharma, Ida Ayu Ketut Artami, Baby Rachella**, 2021, **Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**. Vyavahara Duta Volume XVI, No.1, Maret 2021. hlm. 5162.

¹⁷ Eryanti dan Lesmana, 2023, **Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003**. Civilia: Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan, Volume 2 Nomor 1, hlm. 43-44.

mengatur bahwa cuti haid, hamil melahirkan dan gugur kandungan bagi pekerja perempuan mendapatkan upah penuh.¹⁸

Hak pekerja perempuan tidak bisa dianggap sepele dan diabaikan, khususnya hak reproduktif yang melekat pada diri perempuan seperti hak cuti haid. Perlindungan terhadap pekerja perempuan yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.¹⁹

Observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat sejumlah perusahaan di Kota Denpasar yang masih menghadapi kendala dalam menerapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, di antaranya pada Perusahaan Tata's Pudding, Koperasi Central Utama Mandiri, dan Lembayung Sari Home Stay. Salah satu permasalahan yang muncul terkait hak cuti haid di mana para karyawan yang berhak mendapatkan cuti haid sering kali tidak menerima kompensasi libur, bahkan dalam beberapa kasus, menghadapi kesulitan dan penolakan untuk mendapatkan hak tersebut. Situasi ini menyoroti kebutuhan untuk peningkatan kepatuhan perusahaan terhadap Undang-Undang tenaga kerja, terutama terkait hak cuti yang seharusnya dihormati dan diimplementasikan sesuai ketentuan perundang-undangan.

Apabila Tata's Pudding, Koperasi Central Utama Mandiri, dan Lembayung Sari Home Stay tidak mematuhi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,

¹⁸ Rini dan Raharjo, 2023, **Pemenuhan Hak-Hak Khusus Pekerja Perempuan di Kabupaten Karanganyar Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**. PLEDOI (Jurnal Hukum dan Keadilan), Volume 2 Nomor 2, hlm. 136.

¹⁹ Manderos, 2023, **Kajian Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Kepada Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**. Lex Privatum, Volume 12 Nomor 4.

dampaknya dapat mencakup sanksi hukum dan dampak operasional. Undang-Undang tersebut mengatur berbagai aspek terkait ketenagakerjaan, termasuk pelatihan kerja dan hubungan antara pekerja dan pengusaha. Tidak mematuhi ketentuan dalam Undang-Undang dapat mengakibatkan tuntutan hukum yang serius, seperti denda dan sanksi administratif. Selain itu, pelanggaran terhadap hak cuti, terutama terkait hak cuti haid, dapat menciptakan ketidakpuasan di kalangan karyawan dan berpotensi merusak reputasi perusahaan. Dalam jangka panjang, ketidakpatuhan terhadap Undang-Undang ketenagakerjaan juga dapat berdampak pada produktivitas dan keberlanjutan bisnis. Adapun sanksi dan konsekuensi spesifiknya dapat bervariasi tergantung pada pelanggaran yang dilakukan dan penilaian lembaga terkait. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan-perusahaan ini untuk memastikan kepatuhan penuh terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 guna menjaga stabilitas operasional dan menjauhi risiko hukum yang dapat merugikan perusahaan.

Sehubungan dengan uraian tersebut, untuk lebih lanjut mengetahui secara nyata tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Tata's Pudding, Koperasi Central Utama Mandiri, dan Lembayung Sari Home Stay melihat masih tidak diterapkan dan dilaksanakannya peraturan ini sebagaimana mestinya meskipun sudah mengetahui peraturan tersebut. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan kajian empiris mengenai "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Terkait Hak Cuti Haid Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Di Wilayah Kota Denpasar".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja wanita yang tidak mendapatkan hak cuti haid di Wilayah Kota Denpasar?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pemberian hak cuti haid bagi pekerja wanita di wilayah Kota Denpasar?

1.3. Ruang Lingkup Masalah

Ruang lingkup masalah dalam penelitian ini adalah pekerja wanita pada Tata's Pudding, Koperasi Central Utama Mandiri, dan Lembayung Sari Home Stay, yang merupakan perusahaan di wilayah Kota Denpasar guna untuk dapat memperhatikan implementasi kebijakan perusahaan terkait hak cuti haid serta mengidentifikasi tantangan yang dihadapi perusahaan dalam memberikan hak cuti haid kepada pekerja wanita. Sehingga, dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja wanita di sektor swasta dan menyediakan masukan untuk perbaikan kebijakan perusahaan dan upaya penguatan perlindungan hukum bagi pekerja wanita di Kota Denpasar.

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari diadakannya penelitian ini adalah :

- a. Untuk mendapatkan gelar sarjana pada Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar.

- b. Untuk berlatih menyampaikan pikiran ilmiah dalam bentuk tertulis.
- c. Untuk memberi pengetahuan yang dapat berguna bagi masyarakat.

1.4.2 Tujuan Khusus

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan tulisan ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap hak cuti haid bagi pekerja wanita di Wilayah Kota Denpasar.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis penghambat pelaksanaan pemberian hak cuti haid bagi pekerja wanita di Wilayah Kota Denpasar.

1.5. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara menyelesaikan permasalahan yang terjadi, metode bertujuan agar penelitian ini memenuhi syarat sebagai suatu penelitian dengan menguji kebenaran dan ketidakbenaran dari suatu pengetahuan, gejala dan hipotesa yang dapat di pertanggung jawabkan. Menurut Nasir yang dimaksud dengan metode penelitian adalah suatu cara utama atau metode yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan.²⁰

1.5.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian secara hukum empiris.

Penelitian hukum empiris adalah suatu metode penelitian hukum

²⁰ Nazir, Moh. 2009. **Metode Penelitian**. Bogor. Ghalia Indonesia.

yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif analistik, yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan mengumpulkan data dari fakta-fakta dan menguraikannya secara menyeluruh dan meneliti sesuai persoalan yang akan di pecahkan²¹.

1.5.2 Jenis Pendekatan

1. Pendekatan fakta, di mana pendekatan ini mengamati dan melihat kenyataan-kenyataan di mana terdapat pekerja wanita di Denpasar, khususnya pada Perusahaan Tata's Pudding, Koperasi Central Utama Mandiri, dan Lembayung Sari Home Stay tidak mendapatkan hak cuti haid.
2. Pendekatan sosiologis yaitu pendekatan yang dilihat dari suatu kasus di mana ada tempat usaha yang tidak memberikan hak cuti haid.

1.5.3 Sumber Data

Adapun data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini yaitu data primer, data sekunder, dan data tersier. Adapun sumber-sumber dari data yang akan dipergunakan adalah :

²¹ Kornelius Benuf dan Muhamad Azhar. 2020. **Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer**. Gema Keadilan, Volumen 7 Nomor 1, hlm. 20-33.

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung di lapangan berdasarkan observasi dan wawancara secara langsung²². Data diperoleh dari pelaku usaha yang tidak memberikan hak cuti haid bagi karyawan wanita dan seluruh pihak yang berhubungan dengan penelitian ini. Data primer bersifat spesifik karena disesuaikan oleh kebutuhan peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian²³.

Sumber data sekunder terbagi menjadi :

- a. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari : Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang berupa karya-karya ilmiah, buku-buku dan lain yang

²² Sugiyono. 2019. **Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, R & D. Bandung.** Alfabeta, hlm.158

²³ Ibid.

berhubungan dengan permasalahan yang diajukan yang sesuai dengan judul skripsi.

- c. Bahan hukum tersier yaitu berupa bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, internet, dan sebagainya yang ada hubungannya dengan permasalahan yang sesuai dengan judul ini.

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

- a. Teknik Wawancara (interview), merupakan cara sistematis untuk memperoleh informasi-informasi dalam bentuk pernyataan-pernyataan lisan terhadap objek yang diteliti guna mendapatkan data primer²⁴. Pengumpulan data dilakukan dengan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian ini. Hal tersebut dilakukan agar hasil wawancara memiliki nilai validitas.
- b. Kepustakaan, merupakan cara pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku untuk memperoleh data skunder yang dilakukan dengan cara mempelajari serta mengutip dari buku-buku dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini²⁵.

²⁴ Ali Zainuddin. 2020. **Metode Penelitian Hukum**, Sinar Grafika, Jakarta. Hlm.

1.5.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian kuantitatif adalah proses mengolah data yang sudah terkumpul dari responden di lapangan atau referensi lain yang terpercaya. Data hukum yang telah terkumpul diolah dan dianalisa secara kualitatif, yaitu menyusun data secara sistematis, menggolongkan data-data dalam pola dan tema, dikategorikan dan diklasifikasi, dihubungkan antara satu data dengan data yang lainnya, selanjutnya hasil analisis disajikan dalam skripsi ini dilakukan dengan penguraian disertai dengan pembahasan semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran secara keseluruhan mengenai penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, perlu dibuat sistematika penulisan dalam penelitian ini. Secara keseluruhan, penulisan hukum ini terbagi atas lima bab yaitu:

- BAB I : Bab ini mengemukakan latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.
- BAB II : Bab ini menguraikan mengenai teori-teori yang akan digunakan sebagai landasan penelitian, berisi teori, maupun pendapat para ahli.
- BAB III : Bab ketiga menguraikan mengenai pembahasan perlindungan hukum bagi pekerja wanita yang tidak mendapatkan hak cuti haid di wilayah Kota Denpasar

BAB IV : Bab keempat menguraikan mengenai faktor penghambat pelaksanaan pemberian hak cuti haid bagi pekerja wanita di wilayah Kota Denpasar

BAB V : Bab kelima terdiri atas penutupan, di mana bab ini merupakan bab terakhir dalam penulisan skripsi yang terdiri dari simpulan hasil penelitian dan saran dari penulis yang bertujuan untuk memberikan masukan dari permasalahan.

