

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketenagakerjaan dapat diartikan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja dan waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketika berbicara mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka hal ini akan dapat ditinjau dari berbagai faktor dan makna. Karena kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang sangat penting bagi jalannya pembangunan nasional di Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu tenaga kerja merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa. “Timbulnya hukum ketenagakerjaan dikarenakan adanya ketidaksetaraan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan kerja (antara tenaga kerja dengan pengusaha)”¹. Di Indonesia banyak perusahaan-perusahaan hebat. Berdasarkan pasal 1 ayat (6) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) Perusahaan memiliki pengertian

- a. “setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain suatu perusahaan tidaklah dapat berjalan jika tidak memiliki karyawan.”

¹ Mohammad Fandrian Adhianto, “Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja”, Universitas Pamulang, Tangerang, 2020, h. 2

Pada pasal 1 ayat (3) UUK “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Sedangkan menurut KBBI Karyawan memiliki pengertian “orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah)”². Pengusaha suatu perusahaan sangatlah bergantung dengan karyawan. Begitu pun karyawan sangat bergantung dengan pengusaha, dikarena karyawan juga mendapatkan upah timbal balik oleh tempat karyawan bekerja. Berdasarkan pasal 1 ayat 5 UUK pengusaha memiliki pengertian

- “a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”

Dapat dikatakan antara perusahaan dan pekerja diperlukan suatu peraturan Perundang-Undangan. Hal tersebut diatur dalam UUK. Berkembangnya zaman UUK direvisi dalam Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UUCK)

UUCK yang juga dikenal sebagai *Omnibus law*, “Omnibus berasal dari kata “Omni” dari Bahasa Latin dan “bus” dari Bahasa Inggris.”³ Kata-kata Omnibus pertama kali dari Perancis, setelah itu baru digunakan oleh Amerika dan Kanada.⁴ “Praktik Omnibus bills tidak digunakan, baik di Inggris maupun di Australia”⁵ Berkembangnya zaman, Undang-Undang harus juga mengikutinya, tidak boleh keterbelakang, dengan begitu diperlukannya revisi atau penghapusan

² <https://kbbi.web.id/karyawan>

³ Jimly, Asshiddiqie, “*Omnibus Law dan Penerapannya di Indonesia*”, Penerbit Konstitusi Press, Jakarta, 2020, h. 3

⁴ *Ibid*

⁵ Louis Massicotte, “*Omnibus Bills in Theory and Practice*”, Amerika Serikat, 2013, h. 14-15

Undang-Undang. Banyaknya Undang-Undang di Indonesia, maka perlu beberapa Undang-Undang yang harus direvisi, jika Undang-Undang direvisi satu per satu maka akan memakan waktu yang banyak, serta Undang-Undang bertentangan satu dengan yang lainnya, sehingga diperlukannya Teknik yang disebut dengan *Omnibus Bill* (Rancangan Undang-Undang Omnibus). *Omnibus Bill* merupakan suatu teknik pembentukan Undang-Undang untuk peraturan yang dianggap saling berkaitan dan berdasarkan dari satu Undang-Undang maupun beberapa Undang-Undang. Pelaksanaan *Omnibus Bill* terdapat 3 pola, pola pertama, satu Undang-Undang yang ingin dirubah, Undang-Undang tentang A yang dirubah tetapi berkaitan pula dengan satu atau dua pasal di Undang-Undang B dan Undang-Undang C, tanpa mencabut Undang-Undang B dan C, hanya merubah beberapa pasal saja yang baru. Pola kedua, Undang-Undang yang baru saja diterbitkan, jika Undang-Undang baru tersebut dilakukan sendiri akan terjadi penabrakan dengan Undang-Undang yang lama, sehingga Undang-Undang lama yang bertabrakan dengan Undang-Undang baru dirubah mengikuti Undang-Undang baru. Pola ketiga, adanya dua atau tiga Undang-Undang yang diperbaiki, lalu Undang-Undang yang lama dicabut dan tidak berlaku lagi⁶. Indonesia sendiri juga ada *Omnibus Law*, dalam penulisan *Omnibus Law* harus bersifat terpadu, tidak boleh bersifat simpang-siur antara Undang-Undang satu dengan Undang-Undang yang lainnya, namun dalam pembuatan RUU *Omnibus Law* merupakan hal yang sulit, yaitu: menyangkut hak dan kewajiban banyak orang, berkaitan dengan Undang-Undang yang banyak, serta harus selesai dengan waktu yang singkat.⁷

⁶ *Ibid*, h. 5-8

⁷ *Ibid*, h. 15-18

Dalam UUK dan UUCK dapat beberapa perbedaan, salah satunya perbedaan dalam konsideran. Pada konsideran UUK, menyatakan

“a. bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;

c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;

d. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;

e. bahwa beberapa undang undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali;

f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, c, d, dan e perlu membentuk Undang undang tentang Ketenagakerjaan;

Sedangkan konsideran dalam UUCK

“a. bahwa untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui cipta kerja;

b. bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi;

c. bahwa untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja;

d. bahwa pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang tersebar di berbagai

Undang-Undang sektor saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan cipta kerja sehingga perlu dilakukan perubahan;

e. bahwa upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan Undang-Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja, sehingga diperlukan terobosan hukum yang dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa Undang-Undang ke dalam satu Undang-Undang secara komprehensif;

f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e, perlu membentuk Undang-Undang tentang Cipta Kerja;

UUCK tak hanya mengatur mengenai ketenagakerjaan saja, UUCK juga mengatur mengenai Usaha mikro kecil dan menengah (selanjutnya disebut UMKM), investasi, percepatan proyek strategis nasional, dll. Tentunya ada perbedaan antara konsideran pada UUK dan UUCK. Pada konsideran butir a, b, dan f memiliki isi yang sama, sedangkan pada butir c hingga e memiliki isi yang berbeda. Butir c UUK memuat mengenai meningkatkan kualitas tenaga kerja serta perlindungan tenaga kerja dan keluarganya, sedangkan butir c UUCK memuat mengenai kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan koperasi dan UMKM, ekosistem investasi dan percepatan proyek strategis nasional. Namun disinggung pula mengenai perlindungan dan kesejahteraan terhadap pekerja. Pada butir d UUK menjelaskan mengenai perlindungan hak-hak dan kesetaraan dalam bekerja, sedangkan butir d UUCK menjelaskan tentang kemudahan pemberdayaan koperasi, UMKM, ekosistem investasi, percepatan proyek strategis nasional dan perlindungan serta kesejahteraan tenaga kerja. Pada butir e UUK menjelaskan adanya ketidaksesuaian undang-undang mengenai ketenagakerjaan, sehingga perlu dicabut, sedangkan butir e UUCK menjelaskan perubahan pengaturan serta

mensinkronisasi pada peraturan-peraturan yang ada. UUK tetap berlaku namun adanya penyempurnaan pasal dalam UUCK.

Banyak yang memperbincangkan mengenai UUCK baik di televisi, radio, berita, media sosial. Orang-orang berbondong-bondong mengikuti demo mulai dari kalangan anak-anak hingga orangtua yang tidak mengerti apa itu UU Cipta Kerja, bahkan tidak mengerti apa yang mereka demokan. Para demonstran melakukan demo dikarenakan tidak percaya terhadap pemerintah. Hal yang diberikan aksi demo oleh para demonstran hanya kerusakan fasilitas. Hoax di media sosial beredar sangat cepat dan banyak pembacanya tidak mencari tahu mengenai hoax tersebut, berikut hoax yang disebar oleh media sosial

- “1. Uang pesangon dihilangkan
2. UMP, UMK, UMSP dihapus.
3. Upah buruh dihitung per jam
4. Semua hak cuti (cuti sakit, cuti kawinan, khitanan atau cuti baptis, cuti kematian, cuti melahirkan) hilang dan tidak ada kompensasi.
5. Outsourcing diganti dengan kontrak seumur hidup
6. Tidak akan ada status karyawan tetap.
7. Perusahaan bisa memPHK kapanpun secara sepihak.
8. Jaminan sosial, dan kesejahteraan lainnya Sebagian hilang.
9. Semua karyawan berstatus tenaga kerja harian.
10. Tenaga kasir asing bebas masuk
11. Buruh dilarang protes, ancamannya PHK.
12. Libur Hari Raya hanya pada tanggal merah, tidak ada penambahan cuti.
13. Istirahat di Hari Jumat cukup 1 jam termasuk Sholat Jum'at.⁸”

Salah satunya yang paling marak mengenai hak cuti yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dikatakan bahwa semua hak cuti dihilangkan dan tidak ada kompensasi.

Omnibus Law adalah undang-undang yang dibuat untuk menysasar satu isu besar yang mungkin dapat mencabut atau mengubah beberapa UU sekaligus,

⁸ <https://www.cnbcindonesia.com/news/20201005151902-4-191994/jreng-jokowi-panggil-2-bos-buruh-jelang-uu-ciptaker-disahkan>

sehingga menjadi lebih sederhana.⁹ UUCK membahas mengenai hak cuti karyawan. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (Selanjutnya disebut KBBI) cuti adalah “meninggalkan pekerjaan beberapa waktu secara resmi untuk beristirahat dan sebagainya”¹⁰. Dalam UUK tidak menjelaskan pengertian hak cuti, begitu pula UUCK revisi UUK. Hak cuti dalam UUK tercantum pada pasal 79, yang menyatakan

- “(1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
 “(2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi :
- 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 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
- (3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
 (4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
 (5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.”

Padal pasal 79 UUK hanya menjelaskan mengenai hak cuti tahunan, sedangkan mengenai hak cuti haid terdapat pada pasal 81 ayat (1) UUK, yang menyatakan “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan

⁹ <https://www.suara.com/news/2020/01/20/114235/enam-alasan-kaum-buruh-tolak-omnibus-law>

¹⁰ <https://kbbi.web.id/cuti>

kedua pada waktu haid.”, namun hal tersebut berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama, hal tersebut dinyatakan dalam pasal 81 ayat (2) UUK. Sedangkan untuk perempuan yang hamil dan akan melahirkan juga akan mendapatkan cuti yang tercantum dalam pasal 82 UUK, yang menyatakan

- “(1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
 (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.”

Para perempuan yang hamil mendapatkan hak cuti selama 1.5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 setelah melahirkan. Sedangkan untuk perempuan yang menyusui juga akan mendapatkan kesempatan untuk menyusui anaknya jika harus dilakukan pada jam kerja, hal tersebut tercantum dalam pasal 83 UUK. Pada pasal 84 UUK menjelaskan “Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.” Bagi mereka yang menjalankan hak cuti akan tetap mendapatkan upah, tidak akan mendapatkan potongan.

Begitu pula pada UUCK juga menjelaskan mengenai hak cuti. Terdapat pasal-pasal yang direvisi pada UUCK . Pada pasal 79 UUK dirubah menjadi

- “(1) Pengusaha wajib memberi:
 a. waktu istirahat; dan
 b. cuti.
 (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:
 a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
 b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
 (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja

setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

(4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

(5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

Sedangkan pasal yang membahas hak cuti mengenai haid, melahirkan, menyusui tetap diberlakukan tidak ada perubahan dari UUK. Namun, terdapat perubahan mengenai waktu istirahat, pada pasal 1 UUK dijelaskan bahwa hari kerja 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari libur, atau 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari libur. Sedangkan pada pasal 79 ayat 2 (b) menyatakan 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari libur. Perubahan pada pasal 79 UUCK tidaklah jauh berbeda dengan UUK.

1.2.Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dikemukakan di atas, dapat dirumuskan masalah:

- 1. “Apakah pengaturan hak cuti dalam UU No 11 tahun 2020 lebih menguntungkan daripada yang diatur dalam UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?”**
- 2. “Apakah hak cuti hamil dan melahirkan yang diatur dalam UU No 11 tahun 2020 lebih menguntungkan bagi para pekerja wanita daripada yang diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?”**

1.3.Tujuan Penelitian

A. Tujuan Akademis

Sebagai persyaratan untuk memenuhi tugas akhir dalam memperoleh gelar Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan.

B. Tujuan Praktis dalam penelitian ini adalah

1. Untuk membandingkan pengaturan hak cuti bagi pekerja dalam UU No 11 tahun 2020 dengan yang diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk lebih memahami hak cuti hamil dan melahirkan bagi pekerja wanita menurut UU No 13 tahun 2020.

1.4. Metode Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini menggunakan metode yuridis-normatif juga disebut dengan penelitian melalui studi pustaka, suatu penelitian yang dilaksanakan dengan cara melakukan telaah secara mendalam terhadap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti”.¹¹

Bahan-bahan tersebut disusun secara sistematis. Pembahasan masalah dengan menggunakan metode deduksi, yaitu metode yang menggunakan pemikiran yang berawal dari pengetahuan yang bersifat umum, dan diimplementasikan dalam permasalahan yang bersifat khusus yaitu masalah yang diteliti sehingga diperoleh jawaban atas permasalahan yang dikemukakan.

B. Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yakni Pendekatan perundang-Undangan (statute approach), pendekatan konseptual (conceptual approach), dan Comparative approach. Pendekatan peraturan perundang-

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cet. III, Kencana Prenada Group, Jakarta, 2007, h. 32.

undangan (statute approach), maksudnya adalah pendekatan melalui pengkajian peraturan perundang-undangan, dalam hal ini peneliti perlu memahami hierarki, dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan.¹² Pendekatan konseptual (conceptual approach) adalah pendekatan yang berpatokan dari pandangan dan doktrin-doktrin yang didasarkan dari pendapat para ahli dan para pakar hukum, yang diimplementasikan pada permasalahan yang sedang diteliti. Pendekatan konseptual dilakukan dengan tidak beranjak dari aturan hukum yang ada.¹³ Comparative approach yaitu melakukan perbandingan antara satu undang-undang dengan undang-undang lainnya.

C. Sumber Penelitian Hukum

Suatu penelitian memerlukan bahan untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang dihadapi, termasuk dalam penelitian hukum. Maka bahan hukum yang digunakan terdiri dari :

- 1) Bahan Hukum Primer
 - a) Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - b) Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- 2) Bahan Hukum Sekunder
 1. Literatur/ buku yang terkait dengan UU Ketenagakerjaan
 2. Hasil Webinar tentang RUU Cipta Kerja yang diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan pada hari Rabu 28 Oktober 2020.

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenada Media Group, Jakarta, 2005, h. 96.

¹³ *Ibid*, h.137.

D. Langkah Penelitian

a. Langkah Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan sumber hukum dilakukan melalui studi pustaka dengan inventarisasi, klasifikasi, dan sistematisasi. Inventarisasi dengan mengumpulkan sumber-sumber hukum yang berkaitan dengan UU cipta kerja baik UU No 13 tahun 2003 dan UU No 11 tahun 2020. Setelah itu, sumber hukum tersebut diklasifikasikan dengan cara memilah-milah sumber hukum sesuai dengan rumusan masalah tersebut diatas sehingga lebih mempermudah dan memahami sumber hukum tersebut, maka dipelajari secara sistematis. Sistematisasi adalah menyusun secara sistematis dalam membaca dan memahami bahan-bahan hukum untuk lebih mempermudah dalam memahaminya.

b. Langkah Analisis

Dilakukan dengan menggunakan penalaran yang bersifat deduktif dalam arti berawal dari pengetahuan hukum yang bersifat umum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan dan literatur, yang kemudian diimplementasikan pada permasalahan yang dikemukakan sehingga diperoleh jawaban dari permasalahan yang bersifat khusus. Untuk memperoleh jawaban yang sah digunakan penafsiran otentik dan penafsiran sistematis. Penafsiran otentik adalah penafsiran pasti terhadap terhadap suatu arti kata yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan itu sendiri. Pengertian dari penafsiran sistematis adalah penafsiran dengan cara melihat atau memperhatikan susunan

pasal atau Undang-Undang lain yang berhubungan dengan masalah yang sama.

1.6 Pertanggungjawaban Sistematika

Tesis ini terdiri dari 4 (empat) Bab. Tiap Bab terdiri dalam beberapa sub bab.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan langkah awal dari penulisan tesis ini dengan mengemukakan latar belakang masalah. Adapun latar belakang masalah yang saya kemukakan adalah hak Cuti pada umumnya dan hak cuti hamil bagi pekerja perempuan yang mengalami perubahan dengan berlakunya "omnibus Law" khususnya tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan. Disinilah akan saya kaji segi positif dan negatif dari kedua Undang-Undang tersebut. Selanjutnya saya lanjutkan dengan Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, dan Metoda Penelitian yang saya gunakan yakni penelitian Yuridis Normatif

.BAB II : PENGERTIAN DAN HAKEKAT CUTI BAGI TENAGA KERJA

Bab ini terdiri dari 3 sub-bab. Bab 2.1 Hak-hak Ketenagakerjaan. Bab ini berisikan mengenai hak-hak yang diterima oleh tenaga kerja. Bab 2.2 . Hak Cuti menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dan Undang-Undang No. 11 tahun 2020. Bab ini berisikan mengenai perbandingan antara Undang-Undang. Bab 2.3. Segi positif dan Negatif Hak Cuti dari Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dan Undang-Undang No. 11 tahun 2020. Bab ini berisikan analisa dampak positif dan negatif dengan keberadaan Omnibus Law yang mengatur tentang cuti bagi tenaga kerja.

BAB III : KETENTUAN KHUSUS BAGI TENAGA KERJA WANITA

Bab ini terdiri dari 2 sub-bab sebagai berikut. Bab 3.1. Hak Khusus bagi Tenaga Kerja Wanita. Bab ini berisikan cuti yang didapatkan bagi tenaga kerja

wanita .Bab 3.2. Analisis dampak positif dan negatif Cuti Hamil Bagi Tenaga Kerja Wanita menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dan Undang-Undang No. 11 tahun 2020

BAB IV : PENUTUP

Bab ini terdiri **kesimpulan** dan **saran**. Kesimpulan merupakan hasil jawaban singkat atas rumusan masalah yang dikemukakan pada bab 1 diatas. Sedangkan saran merupakan rekomendasi atau preskripsi yang ditujukan untuk perbaikan atas penegakan hukum pidana dalam penganan Hak Cuti dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dan Undang-Undang No. 11 tahun 2020.

