IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA ASPEK KESEJAHTERAAN TERHADAP TENAGAKERJA PEREMPUAN

(STUDI DI PT.KALIURANG BUMI LESTARI KABUPATEN SIDOARJO)

OLEH:

AHMAD DANIAL IRSYAD

NIM: 210202110176

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2025

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA ASPEK KESEJAHTERAAN TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN

(STUDI DI PT.KALIURANG BUMI LESTARI KABUPATEN SIDOARJO)

OLEH:

AHMAD DANIAL IRSYAD

NIM: 210202110176

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah

Dengan kesadaran penuh dari diri sendiri dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripisi dengan judul:

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA ASPEK KESEJAHTERAAN TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN

(STUDI DI PT.KALIURANG BUMI LESTARI KABUPATEN SIDOARJO)

Benar-benar skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika dikemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil dari plagiasi karya orang lain baik Sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapatkan predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 22 Mei 2025

Penulis,

Ahmad Danial Irsyad

NIM 210202110176

Dipindai dengan CamScanner

ii

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Ahmad Danial Irsyad, NIM 210202110176, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA ASPEK KESEJAHTERAAN TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN

(STUDI DI PT.KALIURANG BUMI LESTARI KABUPATEN SIDOARJO)

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Malang, 19 Juni 2025

Mengetahui, Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah	Dosen Pembimbing
Prof. Dr. Fakhrudin, M.HI.	Hersila Astari Pitaloka, M.Pd.
NIP. 197408192000031002	NIP. 199208112023212050

Dipindai dengan CamScanner

iii

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi saudara Ahmad Danial Irsyad NIM. 210202110176 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA ASPEK KESEJAHTERAAN TERHADAP TENAGAKERJA PEREMPUAN

(STUDI DI PT.KALIURANG BUMI LESTARI KABUPATEN SIDOARJO)

Telah dinyatakan lulus dalam sidang ujian skripsi yang dilaksanakan pada 13 Juni 2025.

Dengan Penguji

1. Dr. Burhanudin Susamto, S.HI., M.Hum. (.....) Ketua
   NIP. 197801302009121002
2. Risma Nur Arifah, S.HI., M.H, (.....) Penguji Utama
   NIP. 198408302019032010
3. Hersila Astari Pitaloka, M.Pd. (.....) Sekretaris
   NIP. 199208112023212050

Malang, 19 Juni 2025
Dekan Fakultas Syariah

Prof. Dr. Sudirman, MA., CAHRM.
NIP. 197708222005011003

iv

BUKTI KONSULTASI

Nama : Ahmad Danial Irsyad

NIM : 210202110176

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Dosen Pembimbing : Hersila Astari Pitaloka, M.Pd.

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	24 SEPTEMBER 2024	Judul	
2	24 SEPTEMBER 2024	Penggunaan Teori	
3	28 SEPTEMBER 2024	Latar Belakang	
4	29 SEPTEMBER 2024	Defisi Operasional	
5	8 OKTOBER 2024	Koreksi	
6	11 November 2024	Persiapan Sempro	
7	13 November 2024	Merapikan Proposal Sempro	
8	14 Maret 2025	Revisi Setelah Sempro	
9	15 Maret	BAB IV	
10	19 Maret 2025	BAB V	

Malang, 19 Juni 2025

Mengetahui,

Ketua Progam Studi Hukum Ekonomi Syariah

Prof. Dr. Fahkruddin, M.HI.
NIP. 197408192000031002

MOTTO

" ۖ وَالْمُؤْ ۡمنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اَللُّ فَسَيَرَى اعْمَلُوا وَقُ ۡل

"Wa qul i‘malū fa-sayarallāhu ‘amalakum wa Rasūluhū wal-mu’minūn.

Artinya: "Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin."

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, Puji Syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul:

IMPLEMENTASI UNDANG- UNDANG CIPTA KERJA NOMOR 11 TAHUN 2020 PADA HAK TENAGA KERJA PEREMPUAN (STUDI DI PT. KALIURANG BUMI LESTARI KABUPATEN SIDOARJO)

Penulis dapat menyelesaikannya tugas ahir ini dengan baik. Shalawat dan salam kita haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan cahaya kepada kita dalam menjalani kehidupan ini sesuai syar'i. Dengan mengikuti beliau, semoga kita termasuk golongan orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya di yaumul hisab nanti.

Dengan segala pengajaran, bimbingan/pengarahan, dan bantuan yang telah diberikan, selanjutnya dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada taranya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. Sudirman, MA., CAHRM., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Kurniasih Bahagiati, M.H, selaku dosen wali saya, yang banyak mengajarkan saya tentang hal inspiratif.
4. Ibu Hersila Astari Pitaloka, M. Pd, sebagai dosen pempimbing skripsi penulis, yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

5. Segenap dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu kepada kami semua dengan niat yang Ikhlas. Semoga amal mereka semua menjadi bagian dari ibadah untuk mendapatkan ridha Allah SWT.
6. Ibunda tersayang, Ratna Anggraini, yang menjadi panutan dan role model dalam hidup penulis. Dalam setiap keadaan, beliau tidak pernah berhenti memberikan kekuatan, keyakinan, dan cinta yang tak bersyarat. Dalam suka maupun duka, beliau selalu menerima penulis sepenuhnya sebagai seorang anak yang layak diperjuangkan dan dicintai tanpa syarat.
7. Ayahanda tercinta, Agus Thoriq Huda, yang dengan tegas namun penuh kasih selalu menanamkan nilai tanggung jawab dalam diri penulis bahwa apa yang telah dimulai, harus diselesaikan dengan sungguh-sungguh. Prinsip itu menjadi prinsip yang membimbing penulis menyelesaikan tugas ini hingga akhir.
8. Kedua kakak tercinta, Muhammad Nafi Ammar dan Muhammad Naufal Rafi, yang dengan kedewasaan dan kasih sayangnya selalu membagikan pengalaman hidup mereka. Sebagai kakak yang lebih dahulu menjalani berbagai proses kehidupan, mereka mengajarkan penulis untuk lebih bijaksana, berhati-hati, dan tidak gegabah dalam melangkah.
9. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada NIM 210202110169, teman seperjuangan yang senantiasa hadir dalam suka dan duka. Sosok yang tidak hanya menjadi teman dalam perkuliahan, tetapi juga dalam kehidupan selalu memberikan semangat, kehadiran, dan kebaikan hati dalam setiap langkah yang penulis lalui. Terima kasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan ini, dalam keadaan apa pun, tanpa pernah meninggalkan.

10. Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada Universitas Islam Negeri (UIN**)**, yang telah menjadi tempat penulis tumbuh, belajar, dan menempa cara berpikir. Melalui perjalanan akademik dan nilai-nilai yang ditanamkan, UIN telah mengubah cara pandang penulis dalam memahami Islam bahwa Islam bukan sekadar aturan, tetapi agama yang membawa kasih sayang bagi seluruh makhluk; *rahmatan lil 'alamin*. Sebuah pemahaman yang menjadi bekal berharga dalam menjalani hidup secara lebih bijaksana dan penuh empati.
11. Ucapan terima kasih yang tulus juga penulis sampaikan kepada sahabat-sahabat terbaik sekaligus rumah kedua di Malang, "Healing Sampe Mampus". Terima kasih telah menjadi tempat pulang, tempat tertawa, tempat berbagi keluh kesah, dan menjadi bagian penting dalam masa-masa perjuangan ini. Kalian bukan hanya sahabat, tetapi keluarga yang hadir dengan ketulusan, tanpa pamrih, dan selalu ada dalam berbagai kondisi baik dalam tawa maupun air mata. Kehadiran kalian adalah pengingat bahwa perjalanan ini tidak harus dilalui sendirian.

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. UMUM

Transliterasi adalah proses pemindahan tulisan Arab ke dalam huruf Latin (Indonesia), bukan penerjemahan dari bahasa Arab ke bahasa Indonesia. Dalam kategori ini termasuk nama-nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama-nama Arab dari bangsa non-Arab ditulis sesuai dengan ejaan dalam bahasa nasional atau sesuai dengan yang tercantum dalam referensi. Penulisan judul buku dalam catatan kaki maupun daftar pustaka tetap mengikuti kaidah transliterasi ini.

Terdapat berbagai pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat diterapkan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang berstandar internasional, nasional, maupun ketentuan khusus yang digunakan oleh penerbit tertentu. Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menerapkan sistem transliterasi EYD plus, yang didasarkan pada Surat Keputusan Bersama (SKB) antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tertanggal 22 Januari 1998, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana dijelaskan dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (A Guide to Arabic Transliteration), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
ا	`	ط	T
ب	B	ظ	Z
ت	T	ع	‘
ث	Th	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Dh	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sh	ء	’
ص	ṣ	ي	Y
ض	ḍ		

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ..... **ii**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
BUKTI KONSULTASI ..... **v**
MOTTO ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
PEDOMAN TRANSLITERASI ..... **xi**
DAFTAR ISI ..... **xv**
DAFTAR TABEL ..... **xvii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xviii**
ABSTRAK ..... **xix**
ABSTRACT ..... **xx**
خلاصة ..... **xx**

BAB I **1**

PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 9
E. Definisi Operasional 9
F. Sistematika Pembahasan 8

BAB II **12**

TINJAUAN PUSTAKA **12**

A. Penelitian Terdahulu 13
B. Kajian Teoritis 13

BAB III **25**

METODE PENELTIAN **21**

A. Jenis Penelitian 21
B. Pendekatan Penelitian 22
C. Lokasi Penelitian 23
D. Sumber Data 24
E. Metode Pengumpulan Data 25
F. Metode Pengolahan Data 26

BAB IV 30

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 30

A. Gambaran Umum 30
B. Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang KetenagaKerjaan Pada Aspek Pemberian Upah Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Di PT. Kaliurang Bumi Lestari 44
C. Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang KetenagaKerjaan Pada Aspek Pemberian Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Di PT. Kaliurang Bumi Lestari 55

BAB V 60

PENUTUP 61

A. Kesimpulan 61
B. Saran 62

DAFTAR PUSTAKA… 62

LAMPIRAN… 66

DAFTAR RIWAYAT HIDUP 72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Penelitian Terdahulu 16

DAFTAR LAMPIRAN

Gambat 1.1 : Surat Pengantar Izin Penelitian 67

Gambar 1.2 : Surat Balasan Izin Perpanjangan Penelitian 68

Gambar 1.3 : Wawancara dengan Bapak Kemmas Syafta 69

Gambar 1.4 : Wawancara dengan Bapak Fawwas 70

Gambar 1.5 : Wawancara dengan Ibu Rhenata.....71

Gambar 1.6 : Wawancara dengan Ibu Mayrahmawati 72

Gambar 1.7: Armada dan Aktifitas Perusahaan.....73

Gambar 1.8: Data Masa Kerja Karyawan..... 74

ABSTRAK

Ahmad Danial Irsyad, 210202110176, 2025, **Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Aspek Kesejahteraan Terhadap Tenaga Kerja Perempuan,** Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing: Hersila Astari Pitaloka, M.Pd.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Perempuan, Upah, Kesejahteraan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan menjamin hak kesejahteraan setiap tenaga kerja perempuan untuk memperoleh perlakuan yang adil, termasuk dalam aspek kesejahteraan berupa pemberian upah gaji yang sama dan jaminan sosial terhadap tenaga kerja. Namun, masih ditemukan kesenjangan dalam pemberian upah antara tenagakerja laki-laki dan perempuan, termasuk di PT. Kaliurang Bumi Lestari Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Bagaimana implementasi perlindungan hukum dalam aspek kesejahteraan berupa upah dan jaminan sosial terhadap tenaga kerja perempuan di PT. Kaliurang Bumi Lestari berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris dengan pendekatan sosiologis. Sumber data terdiri dari data primer melalui wawancara langsung dengan pihak manajemen dan tenaga kerja perempuan, serta data sekunder dari peraturan perundang-undangan dan literatur hukum lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, PT. Kaliurang Bumi Lestari belum sepenuhnya mengimplementasikan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam aspek kesejahteraan terkait kesetaraan upah gaji antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan, dengan alasan keterbatasan kondisi keuangan perusahaan. Namun, terdapat komitmen kuat dari manajemen Dalam pemberian penghidupan yang layak pada aspek upah lembur, perusahaan telah melaksanakan kewajiban secara adil dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan tanpa membedakan jenis kelamin, yang menunjukkan komitmen terhadap pemberian kesejahteraan tenaga kerja perempuan.

ABSTRACT

Ahmad Danial Irsyad, 210202110176, 2025, ***Implementation of Law Number 13 of 2003 on Welfare Aspects of Women's Workers at PT. Kaliurang Bumi Lestari, Sidoarjo Regency,*** *Thesis, Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang. Supervisor: Hersila Astari Pitaloka, M.Pd.*

Keywords*: Legal Protection, Women's Labor, Wages, Welfare*

Law Number 13 of 2003 concerning Manpower guarantees the right of every worker to receive fair and non-discriminatory treatment, including in the aspect of welfare in the form of wages. However, there is still a gap in the provision of wages between male and female workers, including at PT. Kaliurang Bumi Lestari Sidoarjo Regency. This study aims to find out: How to implement legal protection in the aspect of welfare in the form of wages for female workers in PT. Kaliurang Bumi Lestari based on Law Number 13 of 2003; and How to implement overtime pay for female workers in the company.

The research method used is empirical juridical with a sociological approach. The data source consists of primary data through direct interviews with management and women, as well as secondary data from laws and regulations and other legal literature.

The results of the study show that, PT. Kaliurang Bumi Lestari has not fully implemented the provisions of Law Number 13 of 2003 in the aspect of equal wages between male and female workers, citing the company's limited financial condition. However, there is a strong commitment from the management to make improvements. In the aspect of overtime wages, the company has carried out its obligations fairly and in accordance with the provisions of laws and regulations without distinction between gender, which shows a commitment to gender equality in the protection of labor welfare.

تجريدي

أحمد دانيال ارسياد٢١٠٢٠٢١١٠١٧٦٢٠٢٥، **تنفيذ القانون رقم١٣ لسنة بشأن جوانب رعاية النساء العاملات في المديرية العامة. كاليورانج بومي ليستاري ، سيدوأرجو ريجنسي ،** أطروحة ، برنامج دراسة القانون الاقتصادي الشرعي ، كلية الشريعة ، جامعة مولانا مالك

إبراهيم الإسلامية الحكومية ، مالانج. المشرف: هيرسيلا أستاري بيتالوكا ، عضو البرلمان
الكلمات المفتاحية: الحماية القانونية, عمل المرأة, الأجور, الرعاية الاجتماعية

يكفل القانون رقم لعام بشأن القوى العاملة حق كل عامل في الحصول على معاملة عادلة وغير تمييزية، بما في ذلك في مجال الرفاهية في شكل أجر. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوة في توفير الأجور بين العمال والعاملات، بما في ذلك في حزب العمال. كاليورانغ بومي
ليستاري سيدوارجو ريجنسي. تهدف هذه الدراسة إلى معرفة ما يلي: كيفية تطبيق الحماية القانونية في جانب الرعاية الاجتماعية في شكل أجور للعاملات في . كاليورانغ بومي ليستاري استنادا إلى القانون رقم لعام ؛ و كيفية تطبيق أجر العمل الإضافي للعاملات في الشركة.

طريقة البحث المستخدمة هي عملية قانونية مع نهج سوسيولوجي. ويتألف مصدر البيانات من بيانات أولية من خلال مقابلات مباشرة مع الإدارة والنساء، فضلا عن بيانات ثانوية من القوانين والأنظمة وغيرها من المؤلفات القانونية.

تظهر نتائج الدراسة أن . لم تنفذ شركة كاليورانج بومي ليستاري أحكام القانون رقم لعام في جانب المساواة في الأجور بين العمال والعاملات بشكل كامل، مشيرة إلى الوضع المالي المحدود للشركة. ومع ذلك ، هناك التزام قوي من الإدارة بإجراء تحسينات. وفي جانب أجور العمل الإضافي، قامت الشركة بالتزاماتها بشكل عادل ووفقا لأحكام القوانين واللوائح دون تمييز بين الجنسين، مما يدل على التزام بالمساواة بين الجنسين في حماية رعاية العمال.

BAB I

PENDAHULAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu negara dengan jumlah pekerja perempuan yang tinggi. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia mencatat bahwa pada tahun 2021-2024, pekerja perempuan di Indonesia mencapai 53,1 persen dari total jumlah penduduk perempuan di Indonesia. Memenuhi hak kesejahteraan bagi tenagakerja perempuan merupakan faktor penting bagi para pekerja perempuan di Indonesia.[1] Oleh karena itu, Implementasi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sangat penting untuk menjamin hak atas kesejahteraan mereka telah dipenuhi. Para tenaga kerja perempuan telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam bentuk hubungan kerja atau di bawah perintah atasan (bisa pengusaha, perseroan terbatas, CV, atau badan usaha lainnya), dan atas jasa serta tenaga kerjanya, yang bersangkutan berhak menerima upah serta hak kesejahteraannya bedasarkan Undang-Undang yang berlaku.

Para tenaga kerja perempuan sangat perlu dilindungi atas hak kesejahteraanya. Mengingat para tenaga kerja perempuan ini sebagai pihak yang lebih lemah dibandingkan atasannya yang kedudukannya lebih tinggi,[2] maka dari itu para tenaga kerja perempuan perlu mendapatkan perlindungan atas hak kesejahteraanya.

[1] Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Review Rencana Tenaga Kerja Nasional 2020- 2024," 2023, 1–23

[2] Ahmad Yusuf, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2020), 45.

Hal ini sudah tercantum pada Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang menyebutkan bahwa:"Tiap-tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan."[3] Badan usaha dianggap memenuhi UUD tersebut bila kesejahteraan para tenaga kerja yang termasuk tenaga kerja perempuan sudah terjamin. Oleh karena itu, para tenaga kerja perempuan sebagai warga negara Indonesia perlu mendapatkan perhatian khusus mengenai apa yang sudah menjadi haknya.[4]

Oleh karena itu, implementasi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap hak kesejahteraan tenaga kerja perempuan sangat penting untuk dikaji. Dengan pendekatan ini, diharapkan tenaga kerja perempuan dapat memperoleh hak kesejahteraan yang setara dengan tenaga kerja laki-laki tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Jika hal ini terlaksana dengan baik, tenaga kerja perempuan akan merasa bahwa hak atas kesejahteraannya telah dipenuhi dan dilindungi dengan baik. Dengan demikian, mereka dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap hak kesejahteraan tenaga kerja perempuan dapat dilihat dari bagaimana pengusaha memberikan upah gaji yang setara dan juga memberikan penghidupan yang layak terhadap tenaga kerja perempuan. Artinya, tidak boleh ada perbedaan dalam pemberian upah dan penghidupan yang layak antara tenaga kerja perempuan dan laki-laki, karena hal ini telah diatur dalam Pasal 6 UU No.13 Tahun

[3]Imam Soepomo, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Kencana, 2012), 5, diakses melalui Google Books, https://books.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Hukum_Ketenagakerjaan/i-dPEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=hukum+ketenagakerjaan&pg=PA5&printsec=frontcover
[4] Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja, termasuk pekerja perempuan, berhak atas perlakuan yang setara dari pengusaha.

Maka dari itu pengusaha harus memenuhi Undang-Undang tersebut yang juga di perkuat melalui Pasal 88 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang telah diubah melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam ketentuan tersebut, ditegaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas upah yang layak sesuai dengan prestasi kerjanya.[5]

Dalam konteks ini, implementasi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pada aspek kesejahteraan bagi tenaga kerja perempuan tidak hanya menjadi tanggung jawab pengusaha, tetapi juga merupakan kewajiban negara untuk memastikan bahwa hak-hak mereka di hormati dan dipenuhi. Meskipun undang-undang telah mengatur beberapa hak terhadap tenaga kerja perempuan, implementasi dan pengawasan sering kali menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan laporan tahunan dari Kementerian Ketenagakerjaan, meskipun ada peraturan yang jelas mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan, pelanggaran terhadap ketentuan tersebut masih terjadi di beberapa sektor industri.

Pada tahun 2023, ada sebuah laporan pekerja perempuan mengungkapkan kasus karyawan perempuan di salah satu pabrik di Grobogan, Jawa Tengah, yang bekerja lembur tetapi tidak mendapatkan bayaran. Laporan tersebut mendapat perhatian luas dan memicu investigasi dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) dan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Jawa Tengah. Dalam laporan seorang karyawan perempuan mengungkapkan kondisi kerja dimana ia dan rekan-rekannya dipaksa bekerja lembur tanpa menerima upah lembur yang semestinya.

[5]Pasal 88 Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Kejadian ini langsung menarik perhatian, terutama karena kasus ini menunjukkan pelanggaran serius terhadap hak-hak atas kesejahteraan tenaga kerja perempuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia.

Merespons laporan tersebut, tim pengawas ketenagakerjaan dari Disnaker Jawa Tengah melakukan inspeksi di pabrik yang bersangkutan. Hasil pemeriksaan mengonfirmasi adanya pelanggaran terkait pembayaran upah lembur. Tim menemukan bahwa karyawan telah bekerja lembur sejak September 2022 hingga Januari 2023 tanpa menerima pembayaran yang sesuai. Pelanggaran ini meliputi ketidakpatuhan terhadap ketentuan mengenai upah lembur yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan.[6]

Kasus ini jelas melanggar hak terhadap tenaga kerja Perempuan karena di Pasal 78 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 sebagaimana telah dirubah pada UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal Pasal 77 ayat (2), yang menyatakan bahwa perusahaan wajib membayarkan uang lembur. Setelah melakukan pengecekan dokumen dan bukti pendukung, Kemnaker memerintahkan perusahaan untuk segera menghitung ulang dan membayar kekurangan upah lembur kepada para karyawan yang terlibat. Proses pembayaran kekurangan upah ini dijadwalkan akan dilakukan dalam waktu 5-6 hari setelah hasil inspeksi diumumkan. Selain itu, Kemnaker juga menerbitkan nota pemeriksaan dan berjanji untuk terus memantau pelaksanaan pembayaran tersebut.[7]

Kejadian tersebut merupakan contoh kasus bahwa hak terhadap upah lembur tenaga kerja perempuan masih ada perusahaan yang belum memenuhinya. Padahal, hak atas upah lembur merupakan bagian dari jaminan terhadap hak tenaga kerja Perempuan. Begitu pula dengan hak kesetaraan upah, masih ada badan usaha yang belum

[6] Dendy Bayu Bramasta, "Kasus Karyawan Lembur Tapi Tak Dibayar Kemnaker Temukan Pelanggaran," *Kompas*, 2023, https://www.kompas.com/tren/read/2023/02/04/183000665/kasus-karyawan-lembur-tapi-tak-dibayar-kemnaker-temukan-pelanggaran.
[7] Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

memenuhinya. Sebagai contoh, pada tahun 2022, disebuah perusahaan industri di kota Makassar, seorang tenaga kerja perempuan melaporkan bahwa di perusahaan tersebut terdapat perbedaan gaji antara tenaga kerja perempuan dan laki-laki.

Perbedaan ini terjadi karena tenaga kerja perempuan dianggap sebagai sosok yang lemah sehingga tidak di berikan pekerjaan yang sama seperti tenaga kerja laki-laki. Padahal, seharusnya tenaga kerja perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama dalam pemberian upah dan jenis pekerjaan tanpa adanya perbedaan. [8] Kasus-kasus tersebut mencerminkan salah satu tantangan besar dalam penegakan terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan di Indonesia yang sering kali berada dalam posisi rentan. Pelanggaran seperti ini menunjukkan perlunya pengawasan yang lebih ketat dan kebijakan yang lebih efektif untuk melindungi hak- hak pekerjan perempuan, terutama terkait kesejahteraan yang merupakan hak dasar yang harus dipenuhi oleh setiap pemberi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana implementasi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 terhadap hak kesejahteraan tenagakerja perempuan di implementasikan di Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk meninjau sejauh mana hak kesejahteraan tenaga kerja perempuan, khususnya dalam bentuk pemberian penghidupan yang layak, telah dipenuhi. Hal ini merujuk pada ketentuan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang menegaskan bahwa pekerja, baik perempuan maupun laki-laki, berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, tidak boleh ada perlakuan diskriminatif berdasarkan jenis kelamin

[8] M. Ridwan Said Ahmad Sarina, "Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Pekerja Di Kawasan Industri Makassar," *Pinisi Journal Of Sociology Education Review* 1, no. 2 (2021): 64–71, https://ojs.unm.ac.id/jser/article/view/21166.

dalam pemenuhan hak tersebut, karena penghidupan yang layak merupakan prinsip dasar perlindungan tenaga kerja yang dijamin oleh undang-undang."[9]

Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian di PT Kaliurang Bumi Lestari, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa ekspedisi dan kargo yang banyak mempekerjakan tenaga kerja perempuan. Perusahaan ini memiliki peran penting dalam menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat, namun masih terdapat permasalahan serius terkait ketidaksetaraan dalam pemberian upah gaji bagi tenaga kerja perempuan.

Salah satu isu hukum yang muncul adalah adanya perbedaan jumlah upah gaji yang diberikan kepada tenaga kerja perempuan dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki, meskipun mereka bekerja dengan masa kerja yang sama. Perbedaan ini disebabkan karena perusahaan tersebut menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja laki-laki lebih berat, sehingga mereka dianggap layak mendapatkan upah yang lebih tinggi. Padahal, Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dengan tegas mengatur bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang sama, tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.[10]

Kesejahteraan tenaga kerja perempuan adalah hal yang sangat penting, terutama mengingat peran mereka yang signifikan dalam operasional perusahaan. Ketika kesejahteraan mereka terjamin, tidak hanya semangat kerja yang meningkat, tetapi juga kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Namun, ketika ada ketidaksamaan dalam hal upah dan tunjangan lainnya.

[9] Pasal 99 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
[10]Kemmas Syafta, wawancara, (10 Oktober 2024).

Melalui penelitian ini, peneliti ingin mengetahui kebijakan dan praktik perusahaan terkait kesejahteraan pekerja Perempuan di PT. Kaliurang Bumi Lestari. Tujuannya adalah untuk melihat sejauh mana Perusahaan tersebut telah memenuhi kewajiban hukumnya dan untuk mencari solusi agar kebijakan yang ada bisa lebih adil dan merata.

Penelitian ini juga menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa hak-hak atas kesejahteraan pekerja perempuan dihargai dan dipenuhi sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan begitu, diharapkan tenaga pekerja perempuan bisa bekerja dengan lebih nyaman dan produktif, tanpa harus khawatir tentang hak atas aspek kesejahteraan mereka yang mungkin terabaikan. Maka dari itu peneliti mengambil judul mengenai "**Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Aspek Kesejahteraan Terhadap Tenaga Kerja Perempuan (Studi Di. PT. Kaliurang Bumi Lestari Kabupaten Sidoarjo)**

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pembahasan pada aspek kesejahteraan tenaga kerja perempuan, khususnya yang berkaitan dengan kesetaraan gaji antara tenaga kerja perempuan dan laki-laki, serta pemenuhan hak atas penghidupan yang layak melalui pemberian upah lembur. Penelitian ini tidak membahas isu lain seperti cuti melahirkan, perlindungan kesehatan kerja, atau keselamatan kerja. Fokus utama adalah meninjau sejauh mana perusahaan, dalam hal ini PT. Kaliurang Bumi Lestari, telah memberikan perlakuan yang adil dan setara dalam hal upah pokok dan upah

lembur kepada tenaga kerja perempuan.

Batasan ini merujuk pada beberapa ketentuan perundang-undangan yang berlaku, antara lain pasal 88C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa negara menjamin pemenuhan hak pekerja atau buruh atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan ini juga diperkuat dalam pasal 5 dan pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menjamin bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan setara tanpa diskriminasi, termasuk dalam hal pengupahan.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang diatas:

1. Bagaimana implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketanagakerjaan di PT. Kaliurang Bumi Lestari pada aspek kesejahteraan terkait pemberian upah ?
2. Bagaimana tanggung jawab mengenai hak kesejahteraan berupa pemberian penghidupan yang layak di PT. Kaliurang Bumi Lestari?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah di atas:

1. Untuk mengidentifikasi serta menganalisis implementasi perlindungan hukum dalam aspek kesejahteraan tenaga kerja perempuan terkait pemberian upah di PT. Kaliurang Bumi Lestari berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk meneliti dan mengevaluasi implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dalam pemberian penghidupan yang layak di PT. Kaliurang Bumi Lestari sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memperkaya literatur akademik mengenai hak asasi pekerja, khususnya yang berkaitan dengan tenaga kerja perempuan. Dengan mengkaji kasus di PT. Kaliuran Bumi Lestari ini dan tantangan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan, penelitian ini menambah wawasan teoritis tentang bagaimana hak-hak atas kesejahteraan tenaga kerja perempuan dapat dihormati dan dipenuhi dalam praktik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Kaliurang Bumi Lestari untuk mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan perusahaan, khususnya yang menyangkut upah dan pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja perempuan. Dengan memahami bagaimana aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diterapkan di lapangan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang lebih tepat untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memastikan bahwa hak-hak kesejahteraan pekerja perempuan terpenuhi. Hal ini juga dapat membantu perusahaan membangun hubungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

b. Bagi Tenagakerja Perempuan

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemahaman yang lebih dalam mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan, khususnya dalam hal upah dan kesejahteraan kerja. Dengan menganalisis implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, hasil penelitian ini diharapkan dapat membuka wawasan tentang sejauh mana regulasi tersebut menjamin hak-hak kesejahteraan tenagakerja

perempuan di tempat kerja, terutama dalam hal pemberian upah dan jaminan sosial yang adil. Secara teoritis, penelitian ini dapat menjadi landasan bagi pengembangan kebijakan yang lebih baik.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini memberikan wawasan baru bagi peneliti mengenai penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam konteks kesejahteraan tenaga kerja perempuan, terutama di sektor perusahaan. Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada terkait perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan, serta memberikan gambaran lebih jelas tentang bagaimana kebijakan ketenagakerjaan dijalankan dalam praktik.

F. Definisi Operasional

1. Kesejahteraan Tenaga Kerja Perempuan

Yang dimaksud dengan kesejahteraan tenaga kerja perempuan dalam penelitian ini adalah kondisi terpenuhinya hak-hak dasar pekerja perempuan di lingkungan kerja, khususnya terkait dengan keadilan dalam pemberian upah pokok, tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Kesejahteraan dalam konteks ecara ekonomi sebagaimana dijamin dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.

2. Penghidupan Yang Layak

Dalam penelitian ini, yang dimaksud penghidupan yang layak adalah terpenuhinya hak pekerja perempuan untuk menerima upah lembur apabila mereka bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan. Penghidupan yang layak tidak mencakup seluruh aspek kesejahteraan pekerja, melainkan secara

khusus dibatasi hanya pada pemberian upah lembur sebagai bentuk penghargaan atas tambahan waktu kerja, sesuai ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan, bab ini menjelaskan tentang latar belakang permasalahan yang diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan pembahasan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka, bab ini Menjelaskan tentang penelitian terdahulu dan kajian teori yang membahas tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan, lalu disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Bab 3 Metode Penelitian, bab ini Memuat jenis jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data dan metode pengelolahan data.

Bab 4 Hasil Penelitian Dan Pembahasan, bab ini memuat tentang permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Bab ini akan memberikan jawaban bagaimana mengimplementasikan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Pada Aspek Kesejahteraan Di PT. Kaliurang Bumi lalu dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan mengenai pemberian upah gaji dan penghidupan yang layak.

Bab 5 Penutup, Bab ini berisi tentang Kesimpulan dan saran peneliti yang diperoleh dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Perdahulu

Sebelum melakukan penelitian, peneliti sendiri telah merangkum dari beberapa skripsi dan jurnal terdahulu yang sangat relevan dengan judul penelitian peneliti namun diantara skirpsi dan jurnal terdahulu ada perbedaan redaksi didalamnya. Berikut adalah hasil penelitian yang telah peneliti rangkum:

1. Penelitian oleh Hasvi Hadyany Ikhsan, Mahasiswa Universitas Islam Riau Pekanbaru, tahun 2021, dengan judul skripsi "Perlindugan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Shift Malam Di Arena Pool & Cafe Pekan Baru Ditinjau pada UU NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan". Persamaan dengan penelitian ini sama-sama membahas tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dan sama-sama menghubungkan pada UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. Namun, terdapat perbedaan, yaitu penelitian Hasvi Hadyany ikhsan berfokus pada hak hak dan kesejahteraan tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari.[11]

2. Penelitian oleh Andi Zahidah Husain , mahasiswa Universitas Pasundan Bandung, tahun 2023, dengan judul "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan DI PT ALPEN FOOD INDUSTRY Dalam Prespektif Hukum Ketenaga Kerjaan". Persamaan dengan penelitian ini sama sama berfokus agar tidak ada "deskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan di perusahaan. Namun, Terdapat perbedaan yaitu Penelitian Andi Zahidah Ikhsan berfokus pada seluruh aspek hak-hak tenaga kerja

[11] Ikhsan, Hasvi Hadyany**.** "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Shift Malam Di Arena Pool & Cafe Pekanbaru Ditinjau pada UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." Skripsi, Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2021. https://repository.uir.ac.id/view/creators/Ikhsan=3AHasvi_Hadyan=3A=3A.default.html

perempuan sedangkan penelitian ini berfokus pada 1 aspek saja yaitu, aspek kesejahteraan pada tenaga kerja perempuan.[12]

3. Penelitian skripsi oleh Ainayah Fadilah, mahasiswa Universitas Sriwijaya Palembang, tahun 2020, dengan judul "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Wanita Yang Bekerja Lebih Dari 8 Jam Dalam 1 hari Bedasarkan Studi Pada Matahari Store, Indomaret Dan Alfamart Di Kota Palembang. Penelitian ini sama-sama meneliti tentang Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Perempuan, Namun perbedaannya penelitian tersebut lebih pada malam hari fokus terhadap hak hak tenaga kerja perempuan yang bekerja lebih dari 8 jam.[13]

4. Penelitian oleh Muhammad Ridho Hidayat dan Nikmah Dalimunthe, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara tahun 2022, dengan judul Perlindungan Hak "-Hak Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". Persamaan dengan penelitian ini sama-sama membahas tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan agar tidak ada deskriminasi di lingkungan kerja terhadap tenaga kerja perempuan. Namun, terdapat perbedaan, yaitu penelitian tersebut lebih fokus terhadap hak hak kesehatan yang wajib diberikan terhadap tenaga kerja perempuan seperti jam kerja mereka,hak cuti hamil, hak cuti melahirkan dan hak cuti haid.[14]

---

[12] Andi Zahidah Husain, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan di PT Alpen Food Industry dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan* (2023), Universitas Pasundan Bandung, https://repository.unpas.ac.id/67309/.

[13] Ainayah Fadilah, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Wanita yang Bekerja Lebih dari 8 Jam dalam 1 Hari Berdasarkan Studi pada Matahari Store, Indomaret, dan Alfamart di Kota Palembang* (2023)

[14] Muhammad Ridho Hidayat and Nikmah Dalimunthe, "Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" (Penelitian, Fakultas Hukum, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2022), accessed November 10, 2024, https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/536.

5. Penelitian oleh John Eben Ezer Sirait, Mahasisa Universitas Jambi 2024, dengan judul skripsi ”Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Di PT. Kencana Lestari Bedasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu, sama-sama meneliti bagaimana hak kesejahteraan yang termasuk upah gaji diberikan secara adil terhadap tenaga kerja perempuan tanpa adanya deskriminasi. Namun terdapat perbedaan, yaitu peneitian tersebut hanya berfokus pada kesejahteraan pada aspek upah gaji sesuai jam kerja saja, berbeda dengan penelitian ini yang juga membahas bagaimana upah lembur yang diluar jam kerja harus diperhatikan.[15]

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penelitian dan Identitas	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Hasvi Hadyany Ikhsan	Perlindugan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Shift Malam Di Arena Pool & Cafe Pekan Baru Ditinjau pada UU.NO.13 Tahun	sama-sama membahas tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dan sama-sama	penelitian Hasvi Hadyany ikhsan berfokus pada hak hak dan kesejahteraan tenaga kerja perempuan

[15] John Eben Ezer Sirait, "Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Di PT. Kencana Lestari Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan" (Skripsi, Universitas Jambi, 2024), accessed November 10, 2024, https://id.scribd.com/document/767733647/john-1.

		2003 Tentang Ketenaga Kerjaan	menghubungkan pada UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan	yang bekerja pada malam hari.
2.	Andi Zahidah Husain	Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan DI PT ALPEN FOOD INDUSTRY Dalam Prespektif Hukum Ketenaga Kerjaan	sama sama berfokus agar tidak ada deskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan di perusahaan	Penelitian Andi Zahidah Ikhsan berfokus pada seluruh aspek hak-hak tenaga kerja perempuan sedangkan penelitian ini berfokus pada 1 aspek saja yaitu aspek kesejahteraa

				n pada tenaga kerja perempuan.
3.	Ainayah Fadilah	Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Sama-sama meneliti tentang Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Perempuan	penelitian tersebut lebih fokus terhadap hak hak tenaga kerja perempuan yang bekerja lebih dari 8 jam 1 hari
4.	Muhammad Ridho Hidayat	Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	sama-sama membahas tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan agar tidak ada deskriminasi	penelitian tersebut lebih fokus terhadap hak hak kesehatan yang wajib diberikan terhadap tenaga kerja

			di lingkungan kerja terhadap tenaga kerja perempuan	perempuan seperti jam kerja mereka,hak cuti hamil, hak cuti melahirkan dan hak cuti haid. penelitian tersebut lebih fokus terhadap hak hak kesehatan yang wajib diberikan terhadap tenaga kerja perempuan seperti jam kerja mereka,hak cuti hamil, hak cuti

				melahirkan dan hak cuti haid.
5.	John Eben Ezer Sirait	Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja Di PT. Kencana Lestari Bedasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan	sama-sama meneliti bagaimana hak kesejahteraan yang termasuk upah gaji diberikan secara adil terhadap tenaga kerja perempuan secara adil tanpa adanya deskriminasi.	Penelitian tersebut hanya fokus pada kesejahteraan tenaga kerja dalam bentuk gaji saja. Berbeda dengan penelitian peneliti ini yang juga berfokus pada upah lembur yang harus diberikan diluar jam kerja.

B. Kajian Teoritis

1. Teori Kesejahteraan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kesejahteraan adalah keadaan dimana setiap orang merasakan bahwa hidupnya aman, sentosa dan Makmur. Namun, didalam hukum di Indonesia Kesejahteraan tenaga kerja perempuan termasuk dalam kesejahteraan sosial.[16] Selain itu, peneliti juga merangkum dalam jurnal apa arti dari kesejahteraan yaitu menurut Agus Suryono dalam jurnalnya, istilah "kesejahteraan" atau "sejahtera" memiliki empat makna yang berbeda, yaitu Dalam pengertian umum, kesejahteraan merujuk pada kondisi kehidupan manusia yang baik, di mana masyarakat berada dalam keadaan makmur, sehat, dan damai.[17]

Dalam konteks peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar penelitian ini, peneliti mengacu pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa *"Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."*[18]

Bila dalam kesejahteraan terkait kesetaraan gaji antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan, hal tersebut diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.[19]

---

[16] Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, diakses 18 Juni 2025, https://kbbi.kemdikbud.go.id/.
[17] gus Suryono, "Pembangunan Kesejahteraan Sosial dalam Konteks Otonomi Daerah," *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* 8, no. 1 (2004): 37, diakses 18 Juni 2025, https://jurnal.ugm.ac.id/jsp/article/view/1236.
[18] *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 88 ayat (1).
[19] Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.

Penelitian yuridis empiris adalah pendekatan penelitian yang menggabungkan analisis terhadap data sekunder (seperti literatur hukum, peraturan, dan dokumen lainnya) dengan penelitian lapangan yang mengumpulkan data primer (seperti wawancara, dokumentasi, atau survei) yang mengacu pada prinsip-prinsip hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[20]

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis apakah PT. Kaliurang Bumi Lestari di Kabupaten Sidoarjo sudah mengimplementasikan Undang-Undang yang berlaku, yaitu tidak adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Salah satu aspek yang diperiksa adalah apakah pemberian upah kerja dan jaminan sosial di perusahaan tersebut setara antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Penelitian ini juga akan mengevaluasi kesesuaian kebijakan perusahaan dengan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dengan tegas menyatakan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Selain itu, penelitian ini akan meninjau juga kesesuaian dengan Pasal 78 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, khususnya Pasal 77 ayat (2), yang menyatakan bahwa perusahaan wajib membayar uang lembur kepada pekerja.

[20] Silalahi, "Yuridis Empiris."

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis, yaitu suatu pendekatan yang tidak hanya mempelajari dan menelaah ketentuan perundang-undangan yang berlaku, tetapi juga melihat bagaimana hukum tersebut diimplementasikan dalam kehidupan nyata, khususnya dalam lingkungan kerja di PT. Kaliurang Bumi Lestari. Pendekatan ini dipilih karena permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini tidak hanya menyangkut aspek normatif dari peraturan perundang-undangan, tetapi juga berkaitan erat dengan kenyataan sosial yang dihadapi oleh tenaga kerja perempuan dalam memperoleh hak-haknya atas kesejahteraan, seperti upah gaji dan upah lembur.

Dengan pendekatan yuridis sosiologis, peneliti berusaha memahami secara menyeluruh bagaimana pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterapkan dalam praktik di perusahaan, serta sejauh mana perusahaan telah memenuhi kewajiban hukumnya dalam menjamin kesejahteraan tenaga kerja perempuan. Dalam hal ini, pendekatan ini akan melihat kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dengan realitas yang terjadi di lapangan, khususnya mengenai perbedaan perlakuan atau diskriminasi dalam pemberian upah dan tunjangan kepada pekerja perempuan.

Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk menggali data langsung dari narasumber di lapangan, baik dari pihak perusahaan maupun para pekerja, guna memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai praktik dan tantangan yang dihadapi dalam implementasi hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian, hasil dari

penelitian ini diharapkan tidak hanya bersifat teoritis tetapi juga memberikan gambaran praktis yang dapat digunakan untuk menyusun rekomendasi kebijakan yang lebih efektif dan adil dalam mewujudkan perlindungan hukum atas kesejahteraan.

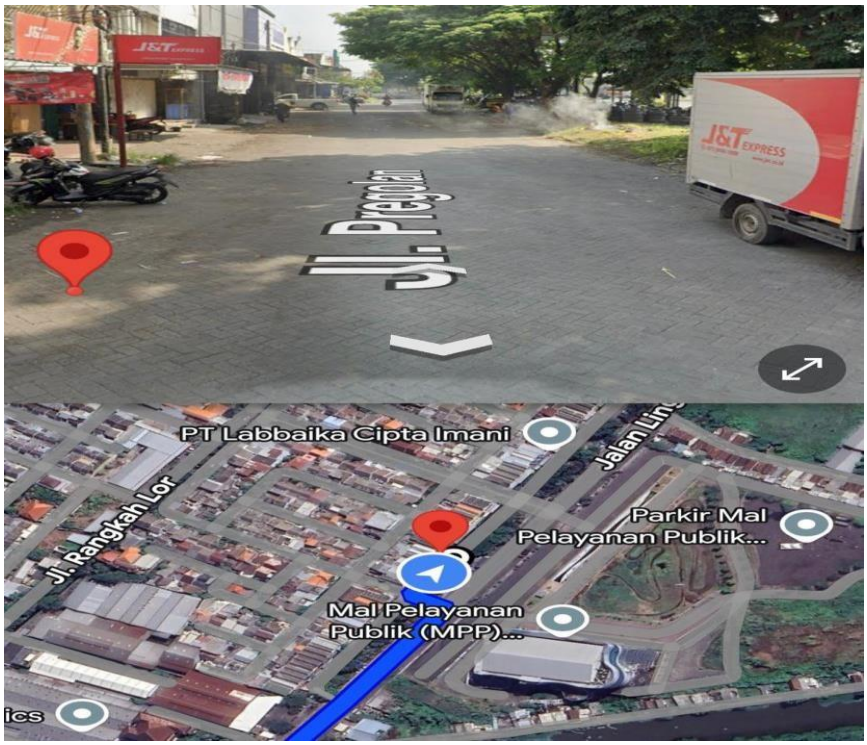
C. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kaliurang Bumi Lestari, sebuah perusahaan yang beralamat di Ruko Pesona Permata Gedangan 1, Blok D17, Jalan Lingkar Timur, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur. Pemilihan lokasi ini bukan dilakukan secara acak, melainkan melalui pertimbangan yang matang dan relevan dengan fokus penelitian. Salah satu alasan utama dipilihnya perusahaan ini sebagai lokasi penelitian adalah karena tingginya jumlah tenaga kerja perempuan yang bekerja di dalamnya. Fenomena tersebut menarik untuk dikaji, khususnya dalam konteks perlindungan hak-hak pekerja perempuan di sektor industri.

Lebih lanjut, berdasarkan informasi awal yang diperoleh melalui wawancara dan data sekunder, diketahui bahwa perusahaan ini menghadapi permasalahan terkait pembayaran upah gaji yang tidak setara, seringkali menjadi sumber ketidakpuasan tenaga kerja perempuan. Permasalahan-permasalahan tersebut tidak hanya berdampak pada kesejahteraan tenaga kerja, tetapi juga menunjukkan pentingnya pengawasan terhadap penerapan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dengan mempertimbangkan aspek tersebut, PT. Kaliurang Bumi Lestari dinilai sebagai lokasi yang tepat untuk menggali lebih dalam mengenai praktik ketenagakerjaan yang berjalan, khususnya yang berkaitan dengan hak-hak pekerja perempuan. Selain itu, keberadaan perusahaan ini di kawasan industri yang cukup berkembang di Kabupaten Sidoarjo menjadikannya sebagai objek yang representatif

untuk menggambarkan dinamika hubungan industrial di sektor manufaktur lokal. Oleh karena itu, lokasi ini memberikan potensi yang besar dalam mendukung kelengkapan data serta relevansi hasil penelitian terhadap permasalahan yang diangkat.



Gambar 1: Peta Wilayah Penelitian

D. Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya, yakni responden atau objek penelitian.[21] Dalam pengumpulan data ini, peneliti terlibat secara langsung dengan objek penelitian, baik melalui observasi, wawancara, maupun kuesioner. Hal ini memungkinkan peneliti untuk

[21] Populix, "Data Primer: Pengertian, Fungsi, Dan Contohnya."

mengumpulkan jawaban atau informasi langsung dari subjek yang sedang diteliti, sehingga data yang diperoleh lebih autentik dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dengan metode ini, peneliti dapat memperoleh wawasan yang lebih mendalam dan akurat mengenai fenomena yang sedang dipelajari. Hasil wawancara yang menjadi sumber utama untuk melakukan penelitian ini, yang kemudian didokumentasikan oleh peneliti melalui catatan tertulis, perekaman video, atau pengambilan foto. Peneliti memperoleh data dengan wawancara langsung kepada Ahmad fawwas selaku komisaris dari PT. Kaliurang Bumi Lestari, Kemas syafta selaku kepala bagian keuangan, mayramawati dan rhenata selaku salah tenaga kerja perempuan di PT. Kaliurang Bumi Lestari.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian hukum adalah data yang berpatokann kepada materi hukum yang akan berfungsi untuk informasi agar memperoleh bahan referensi, pemahaman, juga panduan untuk tambahan bagi bahan hukum primer yang di pakai dalam penelitian .[22] Sumber data skunder yang digunakan berupa Buku, jurnal, karya ilmiah, dan perundang-undangan yang berkaitan dengan materi penelitian ini, sumber data skunder yang digunakan antara lain:

a. Peraturan per Undang-Undangan

1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2) Undang-Undangg Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

[22] Dyah Octarina dan A'an Efendi, Penelitian Hukum (Legal Research) (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), 89

b. E-book hukum yang relevan dengan penelitian yang di kaji dalam penulisan skripsi

c. Hasil penelitian dan karya tulis ilmiah yang relevan dengan penelitian yang dikaji dalam penulisan skripsi ini

d. Website yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini

E. Metode Pengumpulan Data

1. *Interview* atau Wawancara

Wawancara adalah bentuk percakapan antara dua orang atau lebih yang melibatkan narasumber dan pewawancara, dengan tujuan untuk mengumpulkan data atau informasi. [23] Maka dari itu, peneliti melakukan wawancara dengan Rhenata Dwi Untari, Meyrahmawati, Kemas syafta dan Agus thoriq Huda selaku narasumber yang terkait di PT. Kaliurang Bumi Lestari, sehingga peneliti mendapatkan informasi yang akurat untuk penelitian ini.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan otentik yang dapat dibuktikan kebenarannya dan diakui sebagai bukti di mata hukum.[24] Dokumentasi dapat memuat data yang lengkap serta fakta-fakta yang dapat dipertanggungjawabkan. Dengan dokumentasi peneliti bisa menggali informasi dari wawancara atau masalah penelitian melalui foto, video dan rekaman audio.

[23] Sutrisno Hadi, "Wawancara Adalah: Pengertian, Jenis, Fungsi, Tahap, Dan Tips."
[24] Sampoerna University, "Dokumentasi Adalah: Pengertian, Fungsi, Dan Jenisnya."

F. Metode Pengelohan Data

Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Pemeriksaan Data (*Editing*)

Pemeriksaan ulang terhadap data hasil wawancara merupakan langkah awal dalam tahap pengolahan data. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh tercatat dengan baik dan siap untuk dianalisis lebih lanjut. Proses ini dikenal dengan istilah editing. Editin*g* umumnya dilakukan pada transkrip atau catatan hasil wawancara, untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh jelas, mudah dipahami, relevan, dan akurat. Menurut Saran-takos (2002), proses editing sangat penting agar hasil dari wawancara tersaji dengan jelas dan dapat dibaca dengan baik.[25]

Penulis mendegarkan dan mencatat hasil wawancara kemudian Menyusun ulang kalimat yang penting untuk digunakan serta memilih foto.

[25] Rakhmat, Jalaludin, *Metode Penelitian Sosial: Edisi Ketiga* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021), https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Sosial_Edisi_Ketiga/Kf5pEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&pg=PA93.

2. Klasifikasi Data (*Classifying*)

Klasifikasi data adalah proses mengelompokkan data ke dalam kategori-kategori tertentu berdasarkan ciri atau kriteria yang sudah ditentukan. Tujuan dari klasifikasi ini adalah untuk membuat data lebih terstruktur sehingga lebih mudah dianalisis, disimpan, dan diambil kembali saat dibutuhkan. Dalam penelitian, klasifikasi data membantu peneliti menyusun laporan yang lebih rapi dan mudah dipahami. Dalam konteks penelitian empiris yang umumnya didasarkan pada observasi, pengalaman, atau wawancara langsung klasifikasi data bertujuan untuk menyusun data berdasarkan sifat atau karakteristik tertentu,[26]

Pada tahap ini penulis mengelompokan hasil wawancara dari pihak PT. Kaliurang Bumi Lestari sesuai dengan rumusan masalah yang telah disusun.

3. Verifikasi (*Verifying)*

Verifikasi data adalah proses untuk memastikan bahwa data yang kita kumpulkan itu benar, akurat, dan bisa dipercaya. Tujuannya agar data yang kita pakai dalam penelitian atau analisis memang sah dan bisa memberikan hasil yang tepat.[27]

Penulis pada tahap ini melakukan verifikasi data hasil wawancara melalui hasil rekaman wawancara. Lalu disamakan dengan hasil wawancara yang telah ditulis dengan rekaman hasil wawancara oleh pihak dari PT.

[26] Soegiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 120–122.
[27] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* Bandung: Alfabeta, 2017, hlm. 147.

Kaliurang Bumi Lestari dan kemudian didokumentasikan.

4. Analisis Data (*Analysing*)

Analisis data adalah proses untuk mengolah dan mengevaluasi data yang sudah terkumpul, agar kita bisa menemukan pola, hubungan, atau informasi penting yang bisa menjawab pertanyaan penelitian. Tujuan utamanya adalah mengubah data yang mentah menjadi informasi yang berguna dan bisa dipakai untuk membuat keputusan yang tepat.[28] Penulis pada tahap ini menganalisis data yang telah didapat dari PT. Kaliurang Bumi Lestari.

Penulis juga melakukan analisis dengan membandingkan data terkait perbedaan gaji antara tenaga kerja perempuan dan tenaga kerja laki-laki yang memiliki posisi, tanggung jawab, serta masa kerja yang relatif setara. Perbandingan ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kesenjangan pengupahan masih terjadi di lingkungan perusahaan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya ketimpangan tersebut, baik dari segi kebijakan internal, struktur organisasi, maupun persepsi manajerial terhadap peran tenaga kerja perempuan. Temuan-temuan dari proses analisis ini kemudian dijadikan sebagai dasar

[28] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 222.

dalam menyusun hasil penelitian, yang bertujuan untuk memberikan gambaran objektif mengenai implementasi prinsip keadilan dan kesetaraan dalam pemberian penghidupan yang layak kepada tenaga kerja perempuan di PT. Kaliurang Bumi Lestari.

5. Kesimpulan (*Concluding*)

Kesimpulan adalah bagian akhir dari sebuah penelitian atau analisis, di mana peneliti merangkum temuan-temuan yang sudah didapatkan selama proses penelitian. Kesimpulan ini memberikan gambaran jelas mengenai hasil yang diperoleh dan bagaimana hasil tersebut menjawab pertanyaan atau masalah yang di ajukan di awal.

Peneliti menyimpulkan seluruh data yang telah diperoleh dari hasil wawancara oleh staf PT. Kaliurang Bumi Lestari Kabupaten Sidoarjo yang berhubungan dengn tema yang diteliti.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Letak Geografis

Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu daerah administratif yang memiliki peran strategis di Provinsi Jawa Timur. Letaknya yang berada di bagian timur Pulau Jawa dan berbatasan langsung dengan Kota Surabaya menjadikan Sidoarjo sebagai kawasan penyangga ibu kota provinsi. Secara geografis, Kabupaten Sidoarjo terletak pada koordinat antara 7°3' hingga 7°25' Lintang Selatan dan 112°36' hingga 112°54' Bujur Timur. Posisi ini menjadikan Sidoarjo bagian dari wilayah metropolitan Gerbangkertosusila, sebuah akronim dari Gresik, Bangkalan, Mojokerto, Surabaya, Sidoarjo, dan Lamongan.

Kondisi geografis Kabupaten Sidoarjo didominasi oleh dataran rendah yang cukup luas dan relatif datar, menjadikannya wilayah yang ideal untuk kegiatan pertanian, industri rumah tangga, serta sektor perikanan. Wilayah ini juga berada pada zona iklim tropis basah, yang ditandai dengan curah hujan tinggi dan kelembaban udara yang cenderung tinggi sepanjang tahun. Suhu rata-rata harian berkisar antara 27°C hingga 32°C, menjadikan iklimnya cukup panas dan lembap. Faktor-faktor ini secara langsung memengaruhi karakter sosial ekonomi masyarakat yang mayoritas bergerak di bidang industri, perdagangan, dan jasa.

Secara administratif, Kabupaten Sidoarjo terdiri dari 18 kecamatan, 31 kelurahan, dan 322 desa, dengan pusat pemerintahan berada di Kecamatan

Sidoarjo. Berdasarkan data statistik, jumlah penduduknya mencapai lebih dari dua juta jiwa, yang tersebar secara tidak merata dengan kepadatan tinggi di daerah-daerah yang berdekatan dengan Kota Surabaya. Dinamika kependudukan ini turut memengaruhi pola urbanisasi, pembangunan infrastruktur, dan pertumbuhan kawasan industri.

Adapun batas-batas wilayah Kabupaten Sidoarjo adalah sebagai berikut:

-Sebelah utara berbatasan dengan Kota Surabaya

-Sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Mojokerto

-Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Pasuruan

-Sebelah timur berbatasan langsung dengan Selat Madura

Letak strategis ini menjadikan Sidoarjo sebagai simpul penting dalam jaringan distribusi barang dan jasa di wilayah Jawa Timur. Aksesibilitas yang baik melalui jalur darat, laut, dan udara mendukung mobilitas masyarakat dan distribusi logistik, yang pada akhirnya meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah.

Dalam aspek budaya, Sidoarjo merupakan wilayah multietnis yang mayoritas penduduknya adalah suku Jawa, namun hidup berdampingan dengan etnis lain seperti Madura, Tionghoa, dan Arab. Nilai-nilai budaya seperti gotong royong, toleransi, dan kerja keras masih dijunjung tinggi oleh masyarakatnya. Tradisi kesenian lokal seperti ludruk, wayang kulit, serta upacara adat masih dilestarikan dan dijadikan bagian dari identitas kultural daerah.

Dari sisi pendidikan dan kesehatan, Kabupaten Sidoarjo memiliki infrastruktur yang cukup baik. Terdapat ratusan sekolah mulai dari tingkat dasar

hingga menengah, serta beberapa perguruan tinggi swasta yang turut berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam bidang kesehatan, pemerintah daerah juga telah membangun rumah sakit, puskesmas, dan fasilitas kesehatan lainnya di hampir seluruh kecamatan untuk meningkatkan akses layanan kesehatan masyarakat.

Dengan mempertimbangkan keseluruhan aspek geografis, demografis, sosial, dan ekonomi, Kabupaten Sidoarjo merupakan wilayah yang sangat potensial untuk pengembangan industri, perdagangan, serta investasi jangka panjang. Letaknya yang strategis, didukung oleh sumber daya manusia dan infrastruktur yang terus berkembang.

2. Sejarah dan perkembangan PT. Kaliurang Bumi Lestari

PT Kaliurang Bumi Lestari merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa ekspedisi dan logistik, yang secara resmi didirikan pada tahun 2020 sebagai bentuk komitmen dalam menjawab tantangan kebutuhan distribusi barang yang semakin meningkat di Indonesia. Pendirian perusahaan ini tidak terlepas dari visi dan misi para pendirinya untuk turut andil dalam membangun sistem logistik nasional yang lebih efisien, terjangkau, dan terpercaya. Dalam rangka memperluas cakupan dan efektivitas layanan, PT Kaliurang Bumi Lestari kemudian membentuk anak perusahaan yang bernama CV Cahaya Tiga Putra Jaya, yang resmi berdiri dan mulai beroperasi pada tahun 2023. Pembentukan anak perusahaan ini merupakan bagian dari strategi ekspansi bisnis untuk memperkuat penetrasi pasar di sektor jasa kargo dan pengiriman barang yang semakin berkembang di tanah air.

CV Cahaya Tiga Putra Jaya dibentuk dengan semangat untuk membawa pembaruan dalam sistem pengelolaan distribusi, baik dalam skala lokal maupun nasional. Dalam pelaksanaannya, perusahaan ini menjalin kerja sama strategis dengan J&T Cargo, salah satu perusahaan kargo terbesar dan paling terpercaya di Indonesia, yang telah memiliki jaringan luas dan teknologi canggih dalam proses pengiriman. Kolaborasi ini memungkinkan PT Kaliurang Bumi Lestari dan anak perusahaannya untuk memberikan layanan yang lebih cepat, efisien, dan kompetitif, sekaligus memperluas jangkauan pengiriman ke seluruh wilayah nusantara.

Kantor dan pusat operasional perusahaan ini berlokasi di kawasan industri dan pergudangan yang strategis, tepatnya di Ruko Pesona Permata Gading 1 Blok D 17, Jalan Lingkar Timur, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Lokasi ini dipilih dengan pertimbangan kemudahan akses distribusi, kedekatan dengan jalur logistik utama, serta mendukung efisiensi operasional dalam pengelolaan arus barang yang masuk dan keluar setiap harinya.

Sejak memulai kegiatan operasional secara penuh pada bulan November 2023, perusahaan ini menunjukkan perkembangan yang cukup signifikan. Dalam kurun waktu yang relatif singkat, PT Kaliurang Bumi Lestari telah berhasil menarik dan mempertahankan lebih dari 2.000 pelanggan tetap, yang berasal dari berbagai latar belakang, baik dari sektor korporasi (perusahaan besar dan menengah) maupun dari kalangan perseorangan yang menggunakan jasa pengiriman secara rutin. Capaian ini tentu tidak terlepas dari komitmen manajemen dan seluruh jajaran karyawan dalam memberikan pelayanan yang profesional, responsif, dan berorientasi pada kepuasan pelanggan.

Sebagai perusahaan jasa, PT Kaliurang Bumi Lestari menyadari bahwa loyalitas pelanggan adalah aset jangka panjang yang sangat berharga. Oleh karena itu, perusahaan secara konsisten melakukan evaluasi dan pengembangan mutu pelayanan, baik dari sisi kecepatan pengiriman, keamanan barang, kemudahan akses layanan, hingga penggunaan teknologi digital untuk mempermudah proses pelacakan dan manajemen pengiriman barang. Di sisi lain, upaya pemasaran dan promosi terus dilakukan guna menjangkau pelanggan baru, sehingga jumlah klien dan tingkat pendapatan perusahaan dapat terus meningkat dari tahun ke tahun.

Seiring dengan berkembangnya bisnis dan meningkatnya jumlah pelanggan, PT Kaliurang Bumi Lestari berkomitmen untuk tidak hanya memberikan keuntungan bagi pemilik modal, tetapi juga memberikan manfaat sosial dan ekonomi bagi masyarakat sekitar, mitra kerja, serta para karyawan yang menjadi bagian penting dalam roda operasional perusahaan. Dengan fondasi yang kuat, visi yang jelas, dan kerja sama yang strategis, perusahaan ini optimis dapat terus berkembang dan menjadi salah satu perusahaan jasa ekspedisi nasional yang unggul, profesional, dan berdaya saing tinggi di masa yang akan datang

3. Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Menjadi Perusahaan terbaik dalam pelayanan di Indonesia

Misi

Meningkatkan layanan melalui perbaikan operasi secara terus menerus sehingga tercapai kepuasan pelanggan.

4. Struktur Organisasi dan Tugas

Struktur organisasi dalam perusahaan adalah pengaturan resmi mengenai bagaimana tugas, tanggung jawab, dan otoritas dibagi dan dikoordinasikan untuk mencapai tujuan bisnis. Struktur ini menentukan bagaimana informasi mengalir di dalam perusahaan dan bagaimana hubungan antar pegawai dibentuk.

A. Komisaris PT. Kaliurang Bumi Lestari

Komisaris merupakan anggota dewan komisaris yang memiliki peran pengawasan dan pengendalian terhadap jalannya manajemen perusahaan. Dalam struktur tata kelola perusahaan, komisaris berfungsi sebagai pihak yang mengawasi kebijakan dan kinerja direksi agar perusahaan berjalan sesuai dengan visi, misi, dan peraturan yang berlaku. Peran komisaris sangat penting untuk menjaga transparansi, akuntabilitas, dan keberlanjutan bisnis.

Adapun tugas dan tanggung jawab utama seorang Komisaris adalah sebagai berikut:

1) Mengawasi kebijakan dan pelaksanaan pengurusan Perusahaan
2) Menilai laporan keuangan serta laporan tahunan yang disusun oleh kepala bagian keuangan
3) Memastikan berjalannya Perusahaan sejalan sesuai dengan anggaran dasar.
4) Menilai efektivitas dan kinerja direksi dalam menjalankan tugas operasional dan strategis.
5) Menjaga kepentingan pemegang saham dengan memastikan perusahaan dijalankan secara sehat dan berkelanjutan.

B. Kepala Bagian Keuangan

Kepala Bagian Keuangan merupakan posisi kunci dalam pengelolaan sumber daya keuangan perusahaan. Tugas utama jabatan ini adalah mengatur, mengawasi, dan mengendalikan seluruh kegiatan keuangan agar berjalan efisien, akurat, dan sesuai dengan kebijakan perusahaan serta peraturan yang berlaku. Dalam perusahaan jasa ekspedisi seperti PT Kaliurang Bumi Lestari**,** Kepala Bagian Keuangan berperan penting dalam mendukung kelangsungan bisnis melalui manajemen keuangan yang tepat.

Adapun tugas dan tanggung jawab Kepala Bagian Keuangan secara rinci meliputi:

1) Merencanakan penentuan dana, serta mengontrol penggunaan keuangan agar sesuai dengan kerja dan kebijakan perusahaan.
2) Bertanggung jawab atas pengelolaan kas perusahaan, termasuk pemasukan dan pengeluaran.
3) Bertanggung jawab atas perhitungan upah gaji dan upah lembur untuk tenagakerja.
4) Melakukan forecasting keuangan untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen

C. *Operation manager*

Seorang *Operation Manager* atau Manajer Operasional memiliki peran strategis dalam memastikan seluruh aktivitas operasional perusahaan berjalan secara efisien, produktif, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks perusahaan jasa ekspedisi seperti PT Kaliurang Bumi Lestari, peran ini sangat penting untuk menjamin kelancaran proses distribusi, pelayanan pelanggan, serta koordinasi antardepartemen.

Adapun tugas dan tanggung jawab utama seorang *Operation Manager* meliputi sebagai berikut:

1) Mengelola kegiatan yang menyangkut operasional Perusahaan seperti pengiriman, penjadwalan, pemuatan dan pembongkaran.
2) Menjamin proses logistic sesuia dengan SOP.
3) Merancang prosedur kerja operasional dan menetapkan standar kualitas layanan.
4) Menentukan sasaran kinerja departemen operasional dan strategi pencapaiannya.
5) Menyusun rencana operasional jangka pendek dan jangka panjang sesuai visi dan misi perusahaan.

D. *Logistics Manager*

Seorang *Logistic Manager* atau Manajer Logistik memiliki peran yang sangat vital dalam sistem operasional sebuah perusahaan, khususnya perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi, distribusi, dan pengiriman barang seperti PT Kaliurang Bumi Lestari. Tanggung jawab utama dari seorang

Logistic Manager adalah memastikan bahwa seluruh proses logistik mulai dari penerimaan, penyimpanan, pengemasan, hingga pengiriman barangberjalan secara efisien, aman, dan tepat waktu. Adapun uraian tugas dan tanggung jawab seorang *Logistic Manager* secara lebih rinci adalah sebagai berikut:

1) Fokus pada pengelolaan rantai pasok (*supply chain*), pergudangan, dan distribusi barang.
2) Merancang rute pengiriman yang efisien agar tepat waktu.
3) Mengembangkan sistem pengelolaan logistik yang efisien, termasuk tata kelola pergudangan, alur distribusi, dan kontrol inventaris.
4) Menyusun strategi dan rencana logistik jangka pendek dan jangka panjang sesuai dengan target perusahaan.

E. *Fleet Transportation Manager*

Fleet Transportation Manager adalah posisi kunci yang bertanggung jawab dalam mengelola seluruh armada kendaraan yang digunakan untuk keperluan operasional pengiriman dan distribusi barang. Dalam konteks perusahaan ekspedisi seperti PT Kaliurang Bumi Lestari, peran ini sangat penting untuk memastikan kendaraan dalam kondisi prima, pengiriman tepat waktu, serta pengelolaan sumber daya transportasi yang efisien.

Adapun tugas dan tanggung jawab utama Fleet Transportation Manager meliputi:

1) Bertangung jawab atas kendaraan/armada.
2) Manajemen sopir dan pemeliharaan kendaraan.
3) Melaksanakan program keselamatan kerja dan pelatihan keamanan transportasi bagi pengemudi.
4) Menjaga standar operasional agar sesuai dengan regulasi lingkungan dan aspek legal lainnya.
5) Memastikan seluruh kendaraan dan pengemudi memenuhi peraturan pemerintah terkait transportasi dan keselamatan.

F. *Safety and Compliance Manager*

Safety and Compliance Manager adalah posisi penting yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan operasional perusahaan berjalan dengan aman, sesuai dengan standar keselamatan kerja, serta mematuhi semua regulasi dan peraturan yang berlaku. Dalam perusahaan jasa ekspedisi seperti PT Kaliurang Bumi Lestari, peran ini sangat vital untuk menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan, melindungi aset perusahaan, dan menghindari risiko hukum.

Adapun tugas dan tanggung jawab utama *Safety and Compliance Manager* meliputi:

1) Memastikan semua aktivitas perusahaan sesuai dengan peraturan keselamatan kerja dan hukum logistik (termasuk regulasi transportasi dan tenaga kerja).

2) Memastikan kebijakan keselamatan diterapkan secara konsisten di seluruh departemen dan unit kerja.
3) Mengelola proses klaim asuransi dan koordinasi dengan pihak terkait jika terjadi kecelakaan atau kerugian.

G. Staf Penataan Dan Pengiriman

Staf Penataan dan Pengiriman merupakan bagian penting dalam sistem logistik perusahaan ekspedisi seperti PT Kaliurang Bumi Lestari. Posisi ini berperan langsung dalam memastikan barang yang diterima dari pelanggan ditata, diproses, dan dikirim dengan rapi, tepat waktu, serta sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Tugas mereka sangat vital karena berkaitan langsung dengan kepuasan pelanggan dan kelancaran arus logistik. Adapun tanggung jawab dan tugas utama dari Staf Penataan dan Pengiriman adalah sebagai berikut:

1) Menata den memasukan barang customer kedalam truk
2) Memastikan barang customer terkirim sesuai dengan Alamat pengiriman.

H. *Customer Service*

Customer Service atau layanan pelanggan merupakan bagian penting dalam perusahaan jasa ekspedisi seperti PT Kaliurang Bumi Lestari. Posisi ini berperan langsung sebagai penghubung antara perusahaan dan pelanggan dalam

hal komunikasi, penanganan keluhan, pemberian informasi, serta penciptaan kepuasan pelanggan. Peran Customer Service tidak hanya administratif, melainkan juga strategis karena turut menjaga citra dan kepercayaan terhadap perusahaan.

Adapun tugas dan tanggung jawab utama dari Customer Service meliput

1) Memberikan informasi yang jelas kepada pelanggan mengenai layanan pengiriman barang, tarif, waktu estimasi pengiriman, serta prosedur yang berlaku. Mereka juga menangani pertanyaan atau keluhan dari pelanggan, baik melalui telepon, email, atau platform digital lainnya.

2) Menangani pengaduan masalah dan kritikan yang dihadapi pelanggan selama proses pengiriman. Ini termasuk menindaklanjuti keterlambatan, kerusakan barang, atau kesalahan pengiriman. Customer service bertanggung jawab untuk mencari solusi yang memuaskan dan menjaga hubungan baik antara perusahaan dan pelanggan.

5. Klasifikasi Karyawan

Jumlah pekerja di PT Kaliurang Bumi Lestari adalah 51 orang, yang terdiri atas 21 tenaga kerja perempuan dan 30 tenaga kerja laki-laki. Tenaga kerja tersebut di golongkan menjadi beberapa golongan:

a) Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan tenaga kerja yang secara hukum memiliki hubungan kerja jangka panjang dengan perusahaan. Hubungan ini didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT**)**, yang

menunjukkan bahwa pekerja tersebut dipekerjakan tanpa batas waktu tertentu selama memenuhi ketentuan yang berlaku dan selama hubungan kerja tidak diakhiri oleh salah satu pihak dengan alasan yang sah secara hukum.

Dalam konteks perusahaan seperti PT Kaliurang Bumi Lestari, keberadaan karyawan tetap sangat penting dalam menjaga kesinambungan operasional, meningkatkan efisiensi kerja, serta menciptakan loyalitas dan stabilitas dalam lingkungan kerja. Karyawan tetap biasanya menempati posisi strategis maupun teknis yang memerlukan keterampilan.

b) Karyawan Kontrak

Karyawan kontrak adalah pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan kesepakatan awal yang telah disetujui bersama antara pihak perusahaan dan pihak pekerja. Hubungan kerja ini bersifat sementara dan akan berakhir secara otomatis setelah masa kontrak selesai, sesuai dengan waktu atau target pekerjaan yang telah ditentukan sejak awal kerja dimulai. Sistem ini lazim digunakan oleh perusahaan dalam rangka menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja yang dinamis dan fleksibel.

Umumnya, karyawan kontrak dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan yang bersifat tidak tetap atau untuk menunjang kegiatan perusahaan yang sifatnya mendesak, sementara, atau proyek tertentu yang membutuhkan tambahan sumber daya manusia dalam waktu singkat. Oleh karena itu, keberadaan karyawan kontrak sangat

membantu perusahaan dalam menjalankan operasional harian, terutama ketika volume pekerjaan sedang meningkat atau dalam masa-masa padat kegiatan seperti saat libur panjang, musim tertentu, atau ketika ada target proyek yang harus segera diselesaikan.

Dalam praktiknya, sebelum mulai bekerja, perusahaan dan calon karyawan membuat kesepakatan tertulis mengenai durasi kerja, hak dan kewajiban masing-masing, sistem kerja, upah, serta hal-hal teknis lainnya. Durasi kontrak biasanya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, bisa dalam hitungan beberapa bulan hingga satu tahun, dan dapat diperpanjang kembali jika dibutuhkan.

.

Sistem pengupahan untuk karyawan kontrak bervariasi tergantung dari jenis pekerjaan dan kebijakan perusahaan. Ada yang dibayar secara bulanan, mingguan, atau harian. Meskipun bersifat sementara, perusahaan tetap berkewajiban memberikan hak-hak dasar seperti waktu kerja yang manusiawi, waktu istirahat, dan lingkungan kerja yang layak dan aman. Karyawan kontrak juga berhak mendapatkan perlakuan yang adil selama bekerja, termasuk dalam hal komunikasi, pelaporan kerja, serta penghargaan terhadap kinerja.

Secara umum, karyawan kontrak tetap menjadi bagian penting dari struktur organisasi perusahaan karena mereka menjalankan fungsi dan tanggung jawab yang mendukung keberlangsungan operasional. Mereka bekerja sama dengan karyawan tetap maupun pihak manajemen untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas perusahaan berjalan dengan baik dan efisien. Meskipun hubungan kerja mereka memiliki batas

waktu, namun peran dan kontribusi karyawan kontrak tidak bisa dianggap remeh.

B. Impelentasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Pada Aspek Kesejahteraan Terkait Pembayaran Upah Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Di PT. Kaliurang Bumi Lestari.

Kesejahteraan tenaga kerja perempuan terkait pemberian upah gaji merupakan aspek penting dalam perusahaan. Jika kesejahteraan terkait pemberian upah gaji yang telah dipenuhi dengan baik, maka tenaga kerja perempuan akan merasa bahwa hak-haknya telah dihargai oleh perusahaan. Dengan demikian, mereka akan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Seharusnya, perusahaan menerapkan hal tersebut dengan serius, yang artinya tidak boleh ada perbedaan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan, termasuk dalam hal pemberian upah gaji. Namun, masih banyak perusahaan yang belum menjalankan hal tersebut secara serius dan justru menyepelekan aspek ini. Padahal, kesejahteraan pada aspek pemberian upah gaji terhadap tenaga kerja perempuan merupakan hak dasar yang harus dijamin. Pelaksanaan hal tersebut akan berkontribusi langsung pada pada peningkatan kualitas kinerja tenaga kerja perempuan. Dengan demikian, untuk memastikan agar hal tersebut terlaksana dengan baik, perusahaan harus mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

PT. Kaliurang Bumi Lestari belum sepenuhnya memberikan kesejahteraan berupa aspek gaji terhadap tenaga keja perempuan sebagaimana mestinya, Sesuai dengan hasil wawancara dengan Komisaris PT. Kaliurang Bumi Lestari, beliau menuturkan:

" *Kami belum sepenuhnya dapat memberikan upah atau gaji yang setara antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan, meskipun masa kerja mereka kurang lebih sama, khususnya yang berada di bagian staf penataan dan pengiriman. Hal ini disebabkan oleh kondisi keuangan perusahaan yang belum stabil, mengingat perusahaan kami tergolong baru. Namun demikian, kami terus berupaya untuk dapat memberikan kesejahteraan yang setara dalam aspek pengupahan, agar tidak ada perbedaan antara tenaga kerja perempuan dan laki-laki."*

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa PT. Kaliurang Bumi Lestari belum melaksanakan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan yang tepatnya pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang isinya yaitu: Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.[29]Beliau juga mengatakan, "*Kami masih berusaha supaya bisa memberikan upah gaji yang setara antara tenaga kerja perempuan dan tenaga kerja laki laki agar sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku."*[30]

Berdasarkan hasil wawancara dengan Komisaris PT Kaliurang Bumi Lestari, dapat disimpulkan bahwa perusahaan belum mampu memberikan upah atau gaji yang setara antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Maka, hal tersebut harus segera

[29] Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[30] Kemmas Syafta, wawancara, (15 Januari 2025).

mendapatkan solusi agar tenaga kerja perempuan di perusahaan tersebut merasa haknya telah dipenuhi. Maka dari itu, peneliti melanjutkan wawancara kepada Kepala Bagian Keuangan di PT Kaliurang Bumi Lestari mengenai solusi apa yang akan dicari untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

Kepala Bagian Keuangan PT Kaliurang Bumi Lestari mengatakan, "*Untuk menyelesaikan masalah tersebut, kami akan mencari investor untuk mengembangkan perusahaan ini. Permasalahan ini terjadi karena kondisi keuangan perusahaan yang belum stabil. Kami akan terus berupaya untuk mendapatkan investor, karena jika keuangan perusahaan sudah stabil, kami akan menyamakan beban kerja dan upah atau gaji antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan.*"[31]

Bedasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian keuangan di PT. Kaliurang Bumi Lestari, dapat disimpulkan bahwa perusahaan menunjukan komitmen yang kuat untuk ingin memberikan upah gaji yang sama antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan agar sesuai dengan pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Hal itu juga diperkuat melalui Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: *"Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak."*

Langkah ini merupakan kewajiban yang tidak hanya bersifat formal, tetapi juga bentuk kepedulian nyata terhadap kesejahteraan pada aspek upah gaji terhadap tenaga kerja perempuan. Kebijakan tersebut mencakup tentang upah gaji antara tenaga kerja

[31]Fawwas, wawancara, (15 Januari 2025).

laki-laki dan perempuan yang harus setara. Salah satu pekerja perempuan di PT. Kaliurang Bumi Lestari menyampaikan bahwa ‘t*erkadang perusahaan memberikan perlakuan berbeda antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan terkait beban kerja. Misalnya, dalam pekerjaan menata barang milik customer sebelum dimasukkan ke truk untuk dikirim, pihak perusahaan menilai pekerja laki-laki lebih cepat dalam proses tersebut. Karena alasan itu, perusahaan cenderung memberikan beban kerja yang lebih banyak kepada tenaga kerja laki-laki. Hal ini kemudian berdampak pada perbedaan jumlah gaji antara pekerja laki-laki dan perempuan, padahal kami, tenaga kerja perempuan, juga sanggup melakukan hal yang sama dan rata rata lama kami bekerja disi kurang lebih sama yaitu sekitar 4-5 tahun”*[32]

Dengan demikian, perlakuan berbeda dalam pembagian beban kerja dan pemberihan upah gaji antara pekerja laki-laki dan perempuan tanpa dasar yang jelas dapat dikategorikan sebagai bentuk diskriminasi yang bertentangan dengan hukum[33]. Oleh karena itu, perusahaan seperti PT. Kaliurang Bumi Lestari harus segera menyusun kebijakan internal yang lebih adil dan setara berbasis regulasi yang berlaku serta memastikan implementasinya dalam praktik sehari-hari.

Dari wawancara di atas juga dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja perempuan di PT. Kaliurang Bumi Lestari sebenarnya juga ingin mendapatkan beban pekerjaan yang sama, supaya memperoleh upah atau gaji yang setara dengan tenaga kerja laki-laki. Namun, keinginan tersebut masih terhambat oleh kondisi keuangan perusahaan yang belum stabil. Tetapi, hal tersebut telah menjadi perhatian serius dari kepala bagian

[32] Mayrahmawati, wawancara, (Sidoarjo, 27 Januari 2025).
[33] Aditya Wicaksono dan Eny Ratnaningsih, *“Diskriminasi Upah Berdasarkan Gender di Indonesia,”* Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan, Vol. 11, No. 1 (2018), hlm. 45.

keuangan PT. Kaliurang Bumi Lestari, yang menyatakan komitmennya untuk segera mencari investor guna mengatasi permasalahan tersebut.

C. Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pada Aspek Kesejahteraan Berupa Penghidupan Yang Layak.

Perusahaan memiliki tanggung jawab besar terhadap para karyawannya, termasuk dalam hal pemberian penghidupan yang layak. Pemberian penghidupan yang layak ini merupakan bentuk penghargaan atas waktu tambahan yang telah diberikan oleh pekerja, terutama jika mereka diminta untuk bekerja melebihi jam kerja yang seharusnya. Hal ini bukan sekadar soal kewajiban, tetapi juga bentuk pemberian hak kesejahteraan terhadap tenaga kerja perempuan. Pemberian hak kesejahteraan berupa penghidupan yang layak yang dimaksud termasuk di dalamnya adalah pemberian upah lembur bagi pekerja yang telah bekerja melebihi waktu kerja normal sesuai ketentuan perundang-undangan.[34]

Ketentuan mengenai pemberian penghidupan yang layak, termasuk hak atas upah lembur, telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperkuat dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam Pasal 78 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan: *"Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur."*[35]Selain itu, hak atas penghasilan yang layak juga ditegaskan dalam Pasal 88 ayat (1) huruf b: *"Setiap*

[34] Nurul Hidayah, *"Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan,"* Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum, vol. 14, no. 1 (2020): 87–100, https://doi.org/10.30641/kebijakan.2020.V14.87-100.
[35] Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."[36]

Kemudian dalam Pasal 88C Undang-Undang Cipta Kerja dinyatakan: *'Negara menjamin pemenuhan hak pekerja/buruh atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.'* Prinsip non-diskriminasi juga ditegaskan dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan, yang menjamin kesetaraan hak tanpa membedakan jenis kelamin, termasuk dalam pemberian upah lembur.[37]

Bagi tenaga kerja perempuan, hal ini tidak bisa diabaikan. Sama seperti karyawan lainnya, mereka juga berhak mendapatkan kompensasi jika bekerja di luar jam kerja yang telah disepakati. Terkadang, pekerjaan menuntut mereka untuk tetap tinggal lebih lama di tempat kerja, menyelesaikan tanggung jawab yang tidak bisa ditunda, dan tetap bersikap profesional meski waktu kerja sudah melewati batas. Maka dari itu, upah lembur menjadi salah satu cara perusahaan menunjukkan bahwa kerja keras mereka dihargai.

Perusahaan perlu memastikan bahwa sistem pencatatan waktu lembur berjalan dengan transparan dan akurat. Komunikasi soal hak-hak karyawan juga penting agar tidak ada yang merasa dirugikan atau tidak dihargai. Langkah-langkah ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang adil dan saling menghormati, serta menjadikan tenaga kerja, termasuk perempuan, merasa aman dan dihargai dalam perannya. Lebih dari itu, menghargai kerja lembur bukan hanya tentang uang, tapi juga tentang menunjukkan empati dan tanggung jawab terhadap mereka yang telah memberi lebih dari yang diminta. Saat perusahaan memperhatikan hal ini dengan serius, maka

[36] Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[37] Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

kepercayaan karyawan akan tumbuh, semangat kerja akan meningkat, dan hubungan antara pekerja dan perusahaan akan menjadi lebih harmonis.

Selain itu, pembayaran upah lembur berfungsi sebagai bentuk perlindungan hukum untuk mencegah exploitasi terhadap tenaga kerja perempuan, dimana Perusahaan dilarang memaksa tenaga kerja perempuan untuk bekerja diluar jam kerja tanpa upah lembur yang layak dan pembayaran upah lembur bertujuan supaya tenaga kerja perempuan lebih cermat dalam mempertimbangkan waktu kerja tambahan, menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta menghindari jam kerja diluar batas yang berdampak negatif terhadap Kesehatan tenagakerja perempuan, Dengan adanya pembayaran upah lembur ini, tenaga kerja perempuan lebih termotivasi dan produktif saat bekerja lembur, karena mereka merasa bahwa apa yang telah mereka lakukan dihargai. Apabila Perusahaan tidak memenuhi kewajiban pembayaran upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka dapat dikenakan sanksi pidana.[38]

Sebelum melangkah pada perumusan perhitungan lembur, pelaku usaha wajib tahu berapa jumlah yang harus dibayarkan kepada tenagakerja yang melakukan kerja lembur. Waktu kerja yang dibolehkan Pemerintah Indonesia bagi pekerja melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan regulasi ini, jam kerja yang ditetapkan adalah 7 jam per hari atau 40 jam per minggu untuk pekerja yang bekerja enam hari dalam seminggu. Sementara itu, bagi pekerja yang bekerja lima hari dalam seminggu, jam kerja yang berlaku adalah 8 jam per hari

[38] "Langkah Hukum Jika Pengusaha Tak Membayar Upah Lembur," *Hukumonline*, diakses 28 April 2025, https://www.hukumonline.com/klinik/a/langkah-hukum-jika-pengusaha-tak-membayar-upah-lembur-lt561d6a051a0f9/.

dengan total 40 jam per minggu.[39]Ada beberapa sektor usaha yang diperbolehkan untuk tidak mengikuti aturan jam kerja seperti yang disebutkan diatas.

Hal tersebut tercantum di Pasal 77 ayat (3) yang berbunyi, "Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu."[40] Perusahaan yang diperbolehkan untuk tidak mengikuti aturan jam kerja seperti yang disebutkan diatas telah diatur di Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.233/MEN/2003 Tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Pertambangan Umum di Daerah Tertentu, yang isinya adalah "sektor pertambangan umum boleh menerapkan jam kerja lebih panjang (bisa sampai 12 jam sehari) karena karakteristik kerja yang jauh, sulit dijangkau, dan mahal jika harus mobilisasi pekerja setiap hari."[41]

Selain itu, perusahaan yang boleh untuk tidak mengikuti aturan jam kerja yang disebutkan di atas adalah sektor perikanan. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan waktu yang fleksibel terhadap usaha di sektor perikanan karena sifat pekerjaannya bergantung pada cuaca, gelombang laut, dan faktor lainnya. Hal itu tercantum pada KEP.235/MEN/2003, yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia yang mengatur tentang waktu kerja dan istirahat pada sektor usaha perikanan, khususnya di daerah-daerah tertentu yang berada jauh dari daratan (seperti kegiatan perikanan di laut).[42] Selanjutnya, karena PT. Kaliurang Bumi Lestari bukanlah perusahaan di sektor tersebut, maka pihak perusahaan wajib membayar upah lembur

[39] "OnlinePajak, "Perhitungan Lembur," OnlinePajak, diakses pada 28 April 2025, https://www.online-pajak.com/tentang-pph21/perhitungan-lembur.
[40] Pasal 77 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[41] Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.233/MEN/2003 Tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Pertambangan Umum di Daerah Tertentu.
[42] KEP.235/MEN/2003, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha Perikanan, khususnya di daerah-daerah tertentu yang berada jauh dari daratan (seperti kegiatan perikanan di laut).

bila ada tenaga kerja yang termasuk tenaga kerja perempuan yang kerja lebih dari 7 jam.

Hal itu sesuai dengan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya yaitu: "Apabila tenaga kerja bekerja melebihi jam yang telah ditentukan maka pengusaha wajib membayar upah lembur."[43] Hal itu juga diperkuat melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang isinya yaitu: "Aturan untuk tidak membedakan perlakuan upah lembur berdasarkan jenis kelamin. Tenaga kerja perempuan dan tenaga kerja laki-laki mendapat hak yang sama atas pembayaran upah lembur sesuai jam kerja yang telah dilakukan."[44]

Maka dari itu, untuk mengetahui apakah PT. Kaliurang Bumi Lestari telah melaksanakan peraturan yang berlaku, peneliti melanjutkan wawancara dengan salah satu tenaga kerja perempuan di perusahaan tersebut. Rhenata, selaku tenaga kerja perempuan yang diwawancarai, menyampaikan bahwa,

"*Untuk pembayaran upah lembur, sejauh ini kami menerima sesuai dengan hak kami tanpa ada perbedaan. Apabila kami bekerja lebih dari 7 jam, maka kami dibayar 1,5 kali upah sejam, dan untuk jam-jam selanjutnya kami dibayar 2 kali upah sejam*."[45]

[43] Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
[44] Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
[45] Rhenata, wawancara, (3 Maret 2025).

Maka, dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa PT. Kaliurang Bumi Lestari sudah melaksanakan pembayaran upah lembur terhadap tenaga kerja perempuan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Untuk mengetahui lebih jelas bagaimana perhitungan pembayaran upah lembur, berikut adalah perhitungannya yang sesuai dengan rumus perhitungan dari kepmenakertrans No. 102 Tahun 2004, yang secara teknis menjabarkan amanat dari UU No. 13 Tahun 2003.

Jam kerja lembur dihitung dengan rumus 1,5 × 1/173 × upah sebulan untuk jam pertama, dan 2 × 1/173 × upah sebulan untuk jam ke-2 hingga jam ke-4, di mana upah sebulan adalah 100% upah jika terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, atau 75% upah jika terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, dengan ketentuan bahwa upah sebulan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum. Perhitungan tersebut sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.[46]

Perhitungan upah lembur di PT. Kaliurang Bumi Lestari telah dilakukan sesuai ketentuan tersebut, maka contohnya dapat dilihat pada kasus berikut: Jam kerja di PT. Kaliurang Bumi Lestari adalah 7 jam per hari selama 6 hari kerja atau total 40 jam dalam seminggu. Suatu hari, seorang pekerja bernama Rhenata bekerja lembur selama 2 jam per hari selama 2 hari. Gaji yang diterima Rhenata sebesar Rp 2.500.000 per bulan, yang mencakup gaji pokok dan tunjangan tetap. Sesuai dengan rumus perhitungan upah lembur yang berlaku, maka upah lembur yang diterima Rhenata adalah sebagai berikut: untuk jam lembur pertama, 2 jam × 1,5 × 1/173 × Rp 2.500.000 = Rp 43.351, dan untuk jam lembur kedua, 2 jam × 2 × 1/173 × Rp 2.500.000 = Rp

[46] *keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur*, (Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2004).

57.801. Dengan demikian, total uang lembur yang diterima Rhenata adalah sebesar Rp 101.152.[47]

Kepala Bagian Keuangan PT. Kaliurang Bumi Lestari juga mengatakan bahwa, *"Untuk permasalahan upah lembur, kami sudah membayar pembayaran upah lembur terhadap tenaga kerja perempuan sesuai ketentuan undang-undang yang berlaku, karena kami mempekerjakan karyawan lebih dari 7 jam sangat jarang sekali, hanya apabila ada kiriman dalam jumlah besar. Hal itu masih sesuai dengan kemampuan perusahaan."*[48]

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan sejumlah narasumber yang merupakan tenaga kerja di PT. Kaliurang Bumi Lestari, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pembayaran upah lembur di perusahaan tersebut telah terlaksana dengan baik dan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penerapan ini menunjukkan bahwa pihak manajemen perusahaan telah berupaya untuk memenuhi kewajibannya dalam hal memberikan kompensasi tambahan bagi karyawan yang bekerja melebihi waktu kerja normal.Yang lebih penting lagi, tidak ditemukan adanya perbedaan dalam pemberian upah lembur antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Semua karyawan, tanpa memandang jenis kelamin, menerima upah lembur dengan jumlah dan perhitungan yang setara. Hal ini mencerminkan bahwa soal upah lembur Perusahaan memberikan upah yang sama.

Implementasi kebijakan ini juga menandakan bahwa PT. Kaliurang Bumi Lestari memiliki kesadaran terhadap pentingnya memberikan upah lembur yang sama antara tenaga kerja Perempuan dan tenagakerja laki-laki, yang pada akhirnya dapat

[47] Rhenata, wawancara (3 Maret 2025)
[48] Fawwas, wawancara, (3 Maret 2025).

mendukung terciptanya kondisi kerja yang baik dan produktif.

Kompensasi atas kerja lembur bukan hanya berdampak terhadap kesejahteraan ekonomi tenaga kerja, namun juga memberikan pengaruh positif terhadap loyalitas dan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, sistem pemberian upah lembur yang setara antara pekerja laki-laki dan perempuan menjadi pedoman penting bahwa perusahaan telah melaksanakan pemberian penghidupan yang layak pada aspek pemberian upah lembur.

Lebih dari itu, praktik ini juga mencerminkan adanya kesadaran perusahaan terhadap pentingnya perlakuan yang adil dalam dunia kerja sebagai bentuk penghormatan terhadap hak asasi manusia, khususnya dalam hal perlindungan hak perempuan di tempat kerja. Ketika tenaga kerja merasa dihargai atas kontribusinya, termasuk melalui pembayaran lembur yang adil dan tidak diskriminatif, hal tersebut dapat membentuk iklim kerja yang positif, mendorong semangat kerja yang lebih tinggi, serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja. Selain itu, sistem yang adil dalam pemberian kompensasi lembur menjadi salah satu instrumen strategis dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja, karena karyawan tidak merasa diperlakukan secara tidak adil, melainkan diposisikan sebagai aset yang layak untuk diberikan imbalan sesuai dengan dedikasi dan tambahan waktu kerja yang mereka curahkan. Praktik ini juga memperkuat kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, dan menjadi bentuk konkret bahwa perusahaan menjalankan fungsinya tidak hanya sebagai institusi bisnis yang berorientasi pada keuntungan, tetapi juga sebagai pelaku usaha yang bertanggung jawab secara sosial dan legal terhadap kesejahteraan pekerjanya. Dalam konteks yang lebih luas, pemberian upah lembur secara adil kepada tenaga kerja perempuan juga menjadi bagian dari komitmen nasional dalam mendukung kesetaraan gender di dunia

kerja sebagaimana diamanatkan dalam berbagai instrumen hukum nasional dan internasional. Oleh karena itu, langkah-langkah semacam ini perlu terus dikembangkan, didokumentasikan, serta dijadikan standar operasional baku di dalam perusahaan, agar ke depan tidak hanya memberikan manfaat ekonomi secara langsung kepada pekerja, tetapi juga menciptakan ekosistem kerja yang inklusif, manusiawi, dan berkelanjutan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. PT. Kaliurang Bumi Lestari belum sepenuhnya mengimplementasikan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara baik, khususnya dalam aspek kesejahteraan terkait pemberian upah/gaji yang setara kepada tenaga kerja perempuan. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dengan pihak perusahaan serta tenaga kerja perempuan yang menjadi objek penelitian, ditemukan adanya perbedaan dalam pemberian upah antara pekerja laki-laki dan perempuan. Padahal, perbedaan upah ini didasarkan pada anggapan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja laki-laki lebih berat secara fisik, sehingga mereka dianggap lebih layak menerima beban kerja yang berbeda. Namun, pandangan tersebut tidak dapat dijadikan pembenaran secara hukum karena bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi yang diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang secara tegas menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Selain itu, Pasal 88 ayat (1) dalam undang-undang yang sama, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menyatakan bahwa setiap pekerja berhak

memperoleh upah yang layak. Oleh karena itu, praktik yang dilakukan oleh PT. Kaliurang Bumi Lestari dapat dikategorikan sebagai bentuk ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. PT. Kaliurang Bumi Lestari, perusahaan menunjukkan komitmen yang cukup kuat dalam memenuhi hak-hak tenaga kerja perempuan pada aspek kesejahteraan lainnya, khususnya dalam pemberian upah lembur. Pemberian upah lembur kepada tenaga kerja perempuan telah dilakukan secara adil tanpa membedakan jenis kelamin, sesuai dengan ketentuan Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan telah diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hal ini menjadi indikator bahwa perusahaan telah mengupayakan pemenuhan salah satu bentuk penghidupan yang layak bagi tenaga kerja, sebagaimana diamanatkan dalam ketentuan perundang-undangan. Pemenuhan hak atas upah lembur ini tidak hanya mencerminkan ketaatan perusahaan terhadap hukum positif yang berlaku, tetapi juga menunjukkan adanya perhatian terhadap perlindungan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja perempuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aspek penghidupan layak sebagai bagian dari kesejahteraan tenaga kerja telah menjadi fokus dan tanggung jawab yang dijalankan secara konsisten oleh perusahaan dalam menjaga hak-hak pekerjanya, khususnya pekerja perempuan.

B. SARAN

1. Menimbang bahwa masih ditemukan tantangan dalam mewujudkan kesetaraan upah pokok antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan, penulis menyarankan agar PT. Kaliurang Bumi Lestari melakukan evaluasi komprehensif terhadap struktur dan skema pengupahan yang berlaku di perusahaan. Evaluasi ini perlu melibatkan tinjauan terhadap kriteria penentuan besaran upah, termasuk faktor masa kerja, beban kerja, dan

tanggung jawab pekerjaan, yang selama ini menjadi dasar pembeda antara pekerja laki-laki dan perempuan. Perusahaan hendaknya mulai membangun sistem pengupahan yang lebih transparan, adil, dan berbasis kompetensi, bukan berdasarkan asumsi atau stereotip gender. Selain itu, penting bagi manajemen untuk membuka ruang dialog antara pihak perusahaan dan tenaga kerja, khususnya perempuan, guna mendengar secara langsung pengalaman dan keluhan yang dirasakan terkait ketimpangan pengupahan. Upaya ini tidak hanya akan memperkuat perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 6 dan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tetapi juga memperkuat citra perusahaan sebagai entitas yang menjunjung tinggi nilai kesetaraan dan keadilan dalam hubungan industrial.

2. Sehubungan dengan telah terlaksananya pemberian upah lembur secara adil tanpa diskriminasi gender di PT. Kaliurang Bumi Lestari, penulis menyarankan agar perusahaan mempertahankan praktik ini sebagai bagian dari komitmen jangka panjang dalam menjamin kesejahteraan tenaga kerja perempuan. Tidak hanya sekadar memenuhi kewajiban normatif yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan, seperti Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, tetapi perusahaan juga diharapkan menjadikan prinsip keadilan dan kesejahteraan ini sebagai budaya kerja yang tertanam dalam seluruh proses manajerial dan operasional. Untuk itu, perlu disusun kebijakan internal tertulis yang mengatur secara transparan sistem penghitungan dan pembayaran upah lembur, disertai sosialisasi yang rutin kepada seluruh tenaga kerja agar mereka memahami hak-haknya dengan baik. Dengan demikian, keberlanjutan praktik baik ini dapat terjaga, dan kepercayaan pekerja

terhadap perusahaan pun akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan loyalitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Buku

Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: Yakir Media Press, 2021.

Amiruddin, dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Depok: Raja Grafindo Persada, 2018.

Anggara, Sahya. *Hukum Administrasi Negara*. Bandung: Pustaka Setia, 2018.

Fajar, Mukti ND, dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Empiris dan Normatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020.

Munawwir, Ahmad Warson. *Kamus al-Munawwir*. Surabaya: Pustaka Progresif,

1997.

Nasution, Bahder Johan. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju, 2016.

SKRIPSI

Hidayati, Imroatul. *Analisis Hukum Islam dan Undang-Undang No. 23 Tahun 2007 terhadap Transaksi Jual Beli di Lahan PT. KAI Dupak Magersari Surabaya*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2021. https://digilib.uinsa.ac.id/48063/2/Imroatul%20Hidayati_C02215029.pdf.

Husain, Andi Zahidah. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan di PT Alpen Food Industry dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*. Skripsi, Universitas Pasundan Bandung, 2023.

Ikhsan, Hasvi Hadyany. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita yang Bekerja pada Shift Malam di Arena Pool & Cafe Pekanbaru Ditinjau pada UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Skripsi, Universitas Islam Riau, 2021.

Nisa, Asadina Khoirun. *Jarak Permukiman Warga dengan Rel Kereta Api Ditinjau dari Undang-Undang No. 23 Tahun 2007 Tentang Perkeretaapian dan Maslahah Mursalah*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2023. http://etheses.uin-malang.ac.id/56959/.

Sirait, John Eben Ezer. *Perlindungan Hukum Terhadap Upah Tenaga Kerja di PT. Kencana Lestari Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Skripsi, Universitas Kristen Indonesia, 2022.

JURNAL

Sarina, M. Ridwan Said Ahmad. "Diskriminasi Gender terhadap Perempuan Pekerja di Kawasan Industri Makassar." *Pinisi Journal of Sociology Education Review* 1, no. 2 (2021): 64–71. https://ojs.unm.ac.id/jser/article/view/21166.

Silalahi, Ulber. "Yuridis Empiris." *Metode Penelitian Kualitatif*, no. 17 (2017): 43. http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf.

Suryono, Agus. "Kebijakan Publik untuk Kesejahteraan Rakyat." *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* 6, no. 2 (2018): 98–102. https://doi.org/10.31334/trans.v6i2.33.

Wibowo, Guntur Arie, Chairuddin Chairuddin, Aulia Rahman, dan Riyadi Riyadi. "Kesetaraan Gender: Sebuah Tinjauan Teori Feminisme." *SEUNEUBOK LADA: Jurnal Ilmu-Ilmu Sejarah, Sosial, Budaya dan Kependidikan* 9, no. 2 (2022): 121–127. https://doi.org/10.33059/jsnbl.v10i2.6360.

Yusrini, B. A. "Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Gender di Nusa Tenggara Barat." *Al-Maiyyah: Media Transformasi Gender dalam Paradigma Sosial Keagamaan*, 2017.

WEBSITE

Bramasta, Dendy Bayu. "Kasus Karyawan Lembur Tapi Tak Dibayar, Kemnaker Temukan Pelanggaran." *Kompas.com*, 2023. https://www.kompas.com/tren/read/2023/02/04/183000665/kasus-karyawan-lembur-tapi-tak-dibayar-kemnaker-temukan-pelanggaran.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. “Review Rencana Tenaga Kerja Nasional 2020–2024,” 2023.

Populix. “Data Primer: Pengertian, Fungsi, dan Contohnya.” *Populix*, 2023. https://info.populix.co/articles/data-primer-adalah/.

Sampoerna University. “Dokumentasi Adalah: Pengertian, Fungsi, dan Jenisnya.” *Sampoerna University*, 2022.

Sutrisno Hadi. “Wawancara Adalah: Pengertian, Jenis, Fungsi, Tahap, dan Tips.” *Populix*, 2022. https://info.populix.co/articles/wawancara-adalah/.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. “Arti Kata Kesejahteraan.” *KBBI Online*. Diakses 25 Januari 2025. https://kbbi.kemdikbud.go.id.

LAMPIRAN

A. Daftar Pertanyaan Wawancara di Kantor PT. Kaliurang Bumi Lestari Kabupaten Sidoarjoo

1. Bagaimana implementasi dalam sistem pengupahan terhada tenaga kerja perempuan di PT. Kaliurang Bumi Lestari?

2. Bagaimana implementasi ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal pemberian upah kepada tenaga kerja perempuan di perusahaan ini?

3. Apakah ada perbedaan dalam pemberian upah antara tenaga kerja perempuan dan laki-laki?

4. Apa saja kendala yang dihadapi dalam mengimplementasikan prinsip kesetaraan upah antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan di perusahaan ini?

5, Bagaimana implementasi pembayaran upah lembur terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja melebihi jam kerja di PT. Kaliurang Bumi Lestari? Apakah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan?

6. Apa solusi yang akan dilakukan oleh Perusahaan untuk mengatasi perbedaan gaji antara tenagakerja perempuan dan laki laki?

7. Apakah tenaga kerja perempuan mampu dan ingin mendapatkan beban kerja yang sama?

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399 Faksimile (0341)559399
Website: http://syariah.uin-malang.ac.id E-mail: syariah@uin-malang.ac.id

Nomor : 429 /F.Sy.1/TL.01/05/2025 Malang, 16 Mei 2025
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Pimpinan Pt Kaliurang Bumi Lestari
Ruko Pesona Permata Gading I, Blk. D Jalan Lingkar Timur No.17, Dusun Rangkah Lor, Bluru Kidul, Sidoarjo, Sidoarjo Regency, East Java 61255

Assalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/skripsi mahasiswa kami:

Nama	:	Ahmad Danial Irsyad
NIM	:	210202110176
Program Studi	:	Hukum Ekonomi Syariah

mohon diperkenankan untuk mengadakan penelitian dengan judul :
Implementasi Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 pada aspek kesejahteran terhadap tenaga kerja perempuan Di pt kaliurang bumi lestari, pada instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Scan Untuk Verifikasi

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Fatkhul Mahmudi

Tembusan :
1.Dekan
2.Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah
3.Kabag. Tata Usaha

Gambar 1.1 Surat Pengantar Permohohan Penelitian

KBLTRANS
JASA EKSPEDISI & KARGO
RUKO PESONA PERMATA GADING 1, BLOK D17
Jl. Raya Lingkar Timur, Sidoarjo, Jawa Timur
Phone : +62 821 4084 7833

Sidoarjo, 20 Februari 2025

Nomor : 007/SI/KBL/II/2025
Perihal : Surat Balasan Permohonan Perpanjangan Izin Penelitian Skripsi

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Hukum Ekonomi Syariah
Universitas Islam Negeri Malang, "Maulana Malik Ibrahim"
Di Tempat,

Dengan hormat,

Sehubungan dengan permohonan izin penelitian skripsi yang sudah diajukan di kantor PT. Kaliurang Bumi Lestasi, Sidoarjo oleh saudara:

Nama	:	Ahmad Danial Irsyad
NIM	:	210202110176
Jurusan	:	Hukum Ekonomi Syariah
Nama Perguruan	:	Universitas Islam Negeri Malang, Maulana Malik Ibrahim

Dengan ini saya menyampaikan beberapa hal sebagai berikut:
1. Memberikan izin perpanjangan pelaksanaan penelitian di PT Kaliurang Bumi Lestari sampai dengan Bulan Juli 2025.
2. Izin penelitian hanya berlaku untuk keperluan akademik.
3. Pengambilan data dilakukan di waktu kerja.

Demikian surat ini saya sampaikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan terima kasih atas perhatiannya.

Hormat saya,

Agus Thoriq Huda
Direktur

Gambar 1.2 Surat Balasan Izin Perpanjangan Penelitian

Gambar 1.3 Wawancara Dengan Bapak Kemas Syafta Selaku Komisaris PT. Kaliurang Bumi Lestari Kabupaten Sidoarjo

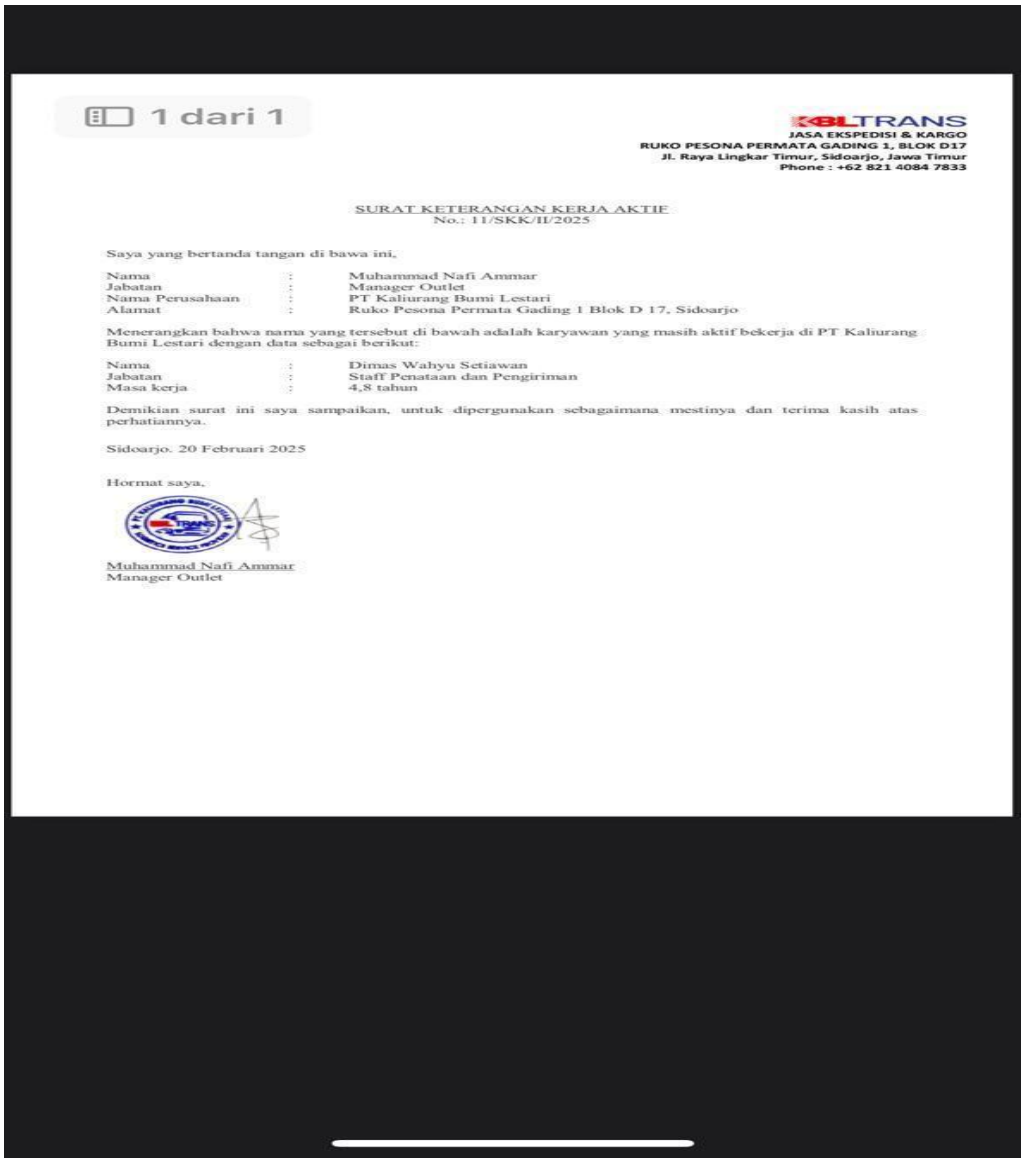
Gambar 1.4 Wawancara Dengan Bapak Fawas Selaku Kepala Bagian Keuangan PT. Kaliurang Bumi Kabupaten Sidoarjo

Gambar 1.5 Wawancara dengan Ibu Rhenata Selaku Tenaga Kerja Perempuan Di PT. Kaliurang Bumi Lestari

Gambar 1.6 Armada Dan Kegiatan Di. PT, Kaliurang Bumi Lestari Kabupaten Sidoarjo

GAMBAR 1.7: Wawancara Dengan Mayrahmawati

Gambar 1.8 : Surat keterangan Masa Kerja



1 dari 1

KBLTRANS
JASA EKSPEDISI & KARGO
RUKO PESONA PERMATA GADING 1, BLOK D17
Jl. Raya Lingkar Timur, Sidoarjo, Jawa Timur
Phone : +62 821 4084 7833

SURAT KETERANGAN KERJA AKTIF
No.: 11/SKK/II/2025

Saya yang bertanda tangan di bawa ini,

Nama	:	Muhammad Nafi Ammar
Jabatan	:	Manager Outlet
Nama Perusahaan	:	PT Kaliurang Bumi Lestari
Alamat	:	Ruko Pesona Permata Gading 1 Blok D 17, Sidoarjo

Menerangkan bahwa nama yang tersebut di bawah adalah karyawan yang masih aktif bekerja di PT Kaliurang Bumi Lestari dengan data sebagai berikut:

Nama	:	Dimas Wahyu Setiawan
Jabatan	:	Staff Penataan dan Pengiriman
Masa kerja	:	4,8 tahun

Demikian surat ini saya sampaikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan terima kasih atas perhatiannya.

Sidoarjo. 20 Februari 2025

Hormat saya,

Muhammad Nafi Ammar
Manager Outlet

1 dari 1

KBLTRANS
JASA EKSPEDISI & KARGO
RUKO PESONA PERMATA GADING 1, BLOK D17
Jl. Raya Lingkar Timur, Sidoarjo, Jawa Timur
Phone : +62 821 4084 7833

SURAT KETERANGAN KERJA AKTIF
No.: 09/SKK/II/2025

Saya yang bertanda tangan di bawa ini,

Nama	:	Muhammad Nafi Ammar
Jabatan	:	Manager Outlet
Nama Perusahaan	:	PT Kaliurang Bumi Lestari
Alamat	:	Ruko Pesona Permata Gading 1 Blok D 17, Sidoarjo

Menerangkan bahwa nama yang tersebut di bawah adalah karyawan yang masih aktif bekerja di PT Kaliurang Bumi Lestari dengan data sebagai berikut:

Nama	:	Mayrahmawati Tarin
Jabatan	:	Staff Penataan dan Pengiriman
Masa kerja	:	4,6 tahun

Demikian surat ini saya sampaikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan terima kasih atas perhatiannya.

Sidoarjo. 20 Februari 2025

Hormat saya,

Muhammad Nafi Ammar
Manager Outlet

1 dari 1

KBLTRANS
JASA EKSPEDISI & KARGO
RUKO PESONA PERMATA GADING 1, BLOK D17
Jl. Raya Lingkar Timur, Sidoarjo, Jawa Timur
Phone : +62 821 4084 7833

SURAT KETERANGAN KERJA AKTIF
No.: 08/SKK/II/2025

Saya yang bertanda tangan di bawa ini,

Nama	:	Muhammad Nafi Ammar
Jabatan	:	Manager Outlet
Nama Perusahaan	:	PT Kaliurang Bumi Lestari
Alamat	:	Ruko Pesona Permata Gading 1 Blok D 17, Sidoarjo

Menerangkan bahwa nama yang tersebut di bawah adalah karyawan yang masih aktif bekerja di PT Kaliurang Bumi Lestari dengan data sebagai berikut:

Nama	:	Rhenata Dwi Untari
Jabatan	:	Staff Penataan dan Pengiriman
Masa kerja	:	4,5 tahun

Demikian surat ini saya sampaikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan terima kasih atas perhatiannya.

Sidoarjo. 20 Februari 2025

Hormat saya,

Muhammad Nafi Ammar
Manager Outlet

1 dari 1

KBLTRANS
JASA EKSPEDISI & KARGO
RUKO PESONA PERMATA GADING 1, BLOK D17
Jl. Raya Lingkar Timur, Sidoarjo, Jawa Timur
Phone : +62 821 4084 7833

SURAT KETERANGAN KERJA AKTIF
No.: 10/SKK/II/2025

Saya yang bertanda tangan di bawa ini,

Nama	:	Muhammad Nafi Ammar
Jabatan	:	Manager Outlet
Nama Perusahaan	:	PT Kaliurang Bumi Lestari
Alamat	:	Ruko Pesona Permata Gading 1 Blok D 17, Sidoarjo

Menerangkan bahwa nama yang tersebut di bawah adalah karyawan yang masih aktif bekerja di PT Kaliurang Bumi Lestari dengan data sebagai berikut:

Nama	:	Ariyono
Jabatan	:	Staff Penataan dan Pengiriman
Masa kerja	:	4,7 tahun

Demikian surat ini saya sampaikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan terima kasih atas perhatiannya.

Sidoarjo. 20 Februari 2025

Hormat saya,

Muhammad Nafi Ammar
Manager Outlet

Gambar 1.9 : Slip Gaji Karyawan

Slip Gaji Karyawan April 2025

Nama	DIMAS WAHYU SETIAWAN	
Jabatan/Fungsi	Staf Penataan	
Jumlah Hari Kehadiran	26 hari	
Gaji Pokok		0
Uang Makan		3.400.000
Delivery Fee	67	167.500
Fee Marketing/Pickup Mitra A		
Reguler		0
Ecom (Jan 25)		87.144
BPJS		102.000
Lembur	0 jam	0
Jumlah Gaji		**3.552.644**
Kasbon		0
Denda		0
Take Home Pay		**3.552.644**

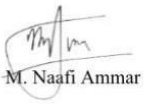
Sidoarjo, 6 Mei 2025
GM Outlet,

M. Naafi Ammar

Slip Gaji Karyawan April 2025

Nama	ARIYONO		
Jabatan/Fungsi	Staf Penataan		
Jumlah Hari Kehadiran	28	hari	
Gaji Pokok			3.400.000
Uang Makan			360.000
Delivery Fee	212		325.655
Fee Marketing/Pickup Mitra A			
Reguler			147.346
Ecom (Jan 25)			280.000
BPJS			102.000
Lembur	0	jam	0
Jumlah Gaji			**4.579.000**
Kasbon			550.000
Denda			50000
Take Home Pay			**3.979.000**

Sidoarjo, 6 Mei 2025
GM Outlet,

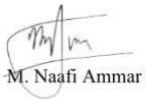


M. Naafi Ammar

Slip Gaji Karyawan April 2025

Nama	Mayrahmawati Tarin	
Jabatan/Fungsi	Staf Penataan	
Jumlah Hari Kehadiran	26 hari	
Gaji Pokok		2.500.000
Uang Makan		200.000
Delivery Fee	1.239	123.900
Fee Marketing/Pickup Mitra A		
Reguler		0
Ecom (Jan 25)		0
BPJS		75.000
Lembur	0 jam	0
Jumlah Gaji		**2.784.900**
Kasbon		0
Denda		0
Take Home Pay		**2.784.900**

Sidoarjo, 6 Mei 2025
GM Outlet,

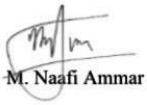


M. Naafi Ammar

Slip Gaji Karyawan April 2025

Nama	RHENATA DWI UNTARI	
Jabatan/Fungsi	Staf Penataan	
Jumlah Hari Kehadiran	27 hari	
Gaji Pokok		2.500.000
Uang Makan		100.000
Delivery Fee	1.239	61.950
Fee Marketing/Pickup Mitra A		
Reguler		249.343
Ecom (Jan 25)		325
BPJS		75.000
Lembur	2 jam	101.000
Jumlah Gaji		**2.939.618**
Kasbon		200.000
Denda		0
Take Home Pay		**2.739.618**

Sidoarjo, 6 Mei 2025
GM Outlet,



M. Naafi Ammar

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	**:**	Ahmad Danial Irsyad
Jenis Kelamin	**:**	Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir	**:**	Pasuruan, 24 Desember 2002
Agama	**:**	Islam
Perguruan Tinggi	**:**	Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Jurusan	**:**	Hukum Ekonomi Syariah
Alamat Rumah	**:**	Jl. Kaliurang 1 No. 12 A Kota Pasuruan
Nomor Handphone	**:**	082338222721
Email	**:**	danial.ahmaddd52@gmail.com