

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan di Indonesia semakin hari semakin meningkat menuju era industrialisasi yang modern, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang siap untuk turut berpartisipasi didalamnya. Di samping meningkatkan produksi nasional, maka Pertumbuhan ekonomi harus mempercepat pula pertumbuhan lapangan kerja untuk pemberantasan pengangguran. Kesepakatan kerja merupakan sarana utama dalam pembangunan. Jumlah penduduk yang besar juga merupakan potensi tenaga kerja yang menguntungkan bagi usaha-usaha pembangunan di segala bidang. Hal ini merupakan modal dasar nasional yang berupa kekayaan dan kemampuan bangsa.

Pembangunan, terutama dalam sektor industri, dapat berjalan dengan baik apabila pengaturan mengenai tenaga kerja juga diperhatikan dengan baik yang mengarah pada upaya untuk meningkatkan harkat, martabat, kemampuan dan kepercayaan diri dari tenaga kerja yang bersangkutan secara menyeluruh. Pekerja yang bekerja tidak hanya memiliki nilai ekonomi melainkan juga mengandung nilai kemanusiaan yang akan menumbuhkan perasaan di hargai bagi buruh, serta tidak bertentangan dengan asas kemanusiaan. Pembangunan Nasional penting bagi perkembangan pemerintahan. Pembangunan ekonomi merupakan bagian dari terbentuknya lapangan pekerja bagi masyarakat baik pekerja wanita maupun pekerja laki-laki, sehingga terciptanya kesejahteraan masyarakat. Tenaga kerja

baik wanita maupun laki-laki merupakan unsur produktif yang penting bagi pembangunan, sehingga perlu diberi perlindungan, ditingkatkan dan dikembangkan kemampuannya.¹ Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Pasal 86 ayat (1) ditentukan “Tiap-tiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

Pekerja wanita maupun laki-laki memiliki keterbatasan mereka memiliki peran penting dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (2) “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.² Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut menentukan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat di Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para

¹H. Harmoko, TAP MPR RI NO : II/MPR/1998 TENTANG GBHN BAB II (Pembangunan Nasional), 1998, BP. Cipta Jaya, Jakarta, hlm. 03.

²Karnadi, *Undang-undang Ketenagakerjaan*, 2003, Bp. Cipta, Jakarta, hlm. 2

penyandang cacat. Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, aliran kulit dan aliran politik.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Lembaran Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Wanita diberikan perlindungan secara khusus seperti halnya yang terdapat dalam Pasal 49 bahwa wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan. Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan atau dan kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.³ Kesehatan dan keselamatan kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan cara mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perusahaan adalah suatu organisasi dengan sumber daya dasar seperti bahan dan tenaga kerja dikelola serta diproses untuk menghasilkan barang atau jasa kepada pelanggan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memaksimalkan laba. Jenis perusahaan dibedakan menjadi tiga, yaitu: perusahaan

³Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 81.

manufaktur, perusahaan dagang, dan perusahaan jasa. Bentuk dari perusahaan itu sendiri dibedakan menjadi: perusahaan perseorangan dan persekutuan (perseroan).

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (6. a) Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja, buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴ Dalam perusahaan harus memiliki badan hukum tertentu agar perusahaan tersebut memiliki legalitas untuk menjalankannya. Badan hukum perusahaan akan melindungi perusahaan dari segala tuntutan akibat aktivitas yang dijalanannya. Badan hukum perusahaan memberikan kepastian berusaha, sehingga kekhawatiran atas pelanggaran hukum akan terhindar, mengingat badan hukum perusahaan memiliki rambu-rambu yang harus dipatuhi. Perusahaan akan yang memenuhi kewajiban badan hukum terhadap berbagai pihak yang berkaitan dengan perusahaan, baik yang ada di dalam maupun di luar perusahaan. Perusahaan di bidang furniture/mebel dan tekstil, pengertian perusahaan mebel atau furniture adalah semua benda yang ada di rumah dan digunakan oleh penghuninya untuk duduk, berbaring, atau menyimpan benda kecil seperti pakaian atau sangkiran.⁵ Pengertian dari perusahaan tekstil adalah material fleksibel yang terbuat dari tenunan benang.⁶ Sifat-

⁴Ibid, hlm. 3

⁵Pengertian furniture atau mebel, <http://al-rasyid.blog.undip.ac.id/2012/04/09/pengertian-furniture-atau-mebel/>

⁶<http://eliatekstil.blogspot.com/2012/04/pengertian-tekstil.html>

sifat bahantekstil jugadipengaruhi oleh proses pengolahannya seperti diriserat dibuat menjadi benang, dari benang ditenun menjadi kain kemudian dilakukan proses penyempurnaan hingga menjadi produk jadi. Pemahaman

lebih jauh tentang bahantekstil diperlukan pengetahuan tentang karakteristik dan sifat berbagai jenis serat dan teknik pengolahannya menjadi bahantekstil. Pakaian yang harus dipakai oleh setiap tenaga kerja dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri, Pasal 3 ayat (1) dan (2) meliputi :

- a. pelindung kepala;
- b. pelindung mata dan muka;
- c. pelindung telinga;
- d. pelindung pernapasan beserta perlengkapannya;
- e. pelindung tangan; dan/atau
- f. pelindung kaki.

Pada ayat (2) selain Alat Pelindung Diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), termasuk Alat Pelindung Diri:

- a. pakaian pelindung;
- b. alat pelindung jatuh perorangan; dan/atau
- c. pelampung.⁷

Pakaian pelindung yang dikenakan bagi tenaga kerja wanita adalah pakaian yang sudah diberikan dari perusahaan, harus memakai topi dan rambut yang harus diikat. Di sisi lain, Wanita Muslim harus memakai jilbab.

⁷Patris Akbar, SH, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri, 2010, Jakarta.

Belakangan ini ada pro-kontraseputar pemakaian jilbab kembali mencuat. Jilbab bukan lagi fenomena kelompok sosial tertentu, tidak sedikit artis, eksekutif dan publik figur lainnya menggemar dan memakainya. Di tengah maraknya jilbab sekarang ini, ada banyak hal yang harus dicermati. Diantaranya motivasi dalam berjilbab, jilbab yang hanya menjadi sebuah trend atau model, serta banyak wanita-wanita Muslim yang tidak mengerti dan tidak dapat memastikan untuk apa dan bagaimana ia berjilbab.⁸

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan dalam rumusan masalah ini adalah Bagaimana Kewajiban Tenaga Kerja Wanita Muslimah Berpakaian Hijab di Perseroan Terbatas Vista Tailer Tekstil Yogyakarta ?
Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian hukum/skripsi ini adalah untuk mengetahui kewajiban tenaga kerja wanita Muslimah berpakaian hijab di Perseoran Terbatas Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

⁸<http://dwanitamuslimah.blogspot.com/2012/02/kewajiban-wanita-muslimah-berjilbab.html>

Penelitian ini untuk perkembangan ilmu hukum dan pengetahuan yang berkaitan tentang kewajiban tenaga kerja khususnya wanita Muslimah yang berpakaian jilbab.

2. Manfaat praktis dalam penelitian ini :

- a. Bagi Perusahaan, untuk memberikan sumbangan pemikiran dan informasi kepada pihak perusahaan dan pihak pengusaha tersebut.
- b. Bagi Tenaga Kerja, untuk memberikan masukan dan pertimbangan bagi tenaga kerja wanita muslimah berpakaian jilbab di perusahaan.
- c. Bagi Penulis, menambah pengetahuan dan wawasan guna menyusun penulisan hukum yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1.

D. Keaslian Penelitian

Tulisanyang berjudul Kewajiban Tenaga Kerja Wanita Muslimah berpakaian Hijab di Perseroan Terbatas Tekstil Yogyakarta, karya aslipenulis bukan merupakan duplikasi. Untuk mendapatkan keaslian penelitian ini, telah dilakukan penelusuran berupa skripsi.

Adapun perbedaannya dengan skripsi lain adalah :

1. Soffi Yuliana, 010507354, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, tahun 2004, dengan judul penelitian adalah Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Di Malam Hari di Perusahaan Garment Perseroan terbatas Golden Semarang. Tujuan penelitian untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga

erjawanita yang bekerja di malam hari perusahaan garment Perseroan Terbatas Golden Flower Semarang sesuai dengan hasil peraturan per Undang-Undangan Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hasil penelitiannya adalah pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja di perusahaan garment Perseroan Terbatas Golden Flower Semarang sudah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu mengenai pekerja yang hamil untuk dapat bekerja pada malam hari untuk mendapatkan perawatan intensif dokter ditunjuk oleh perusahaan.

2. Andamawisari, 040508594, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2009, dengan judul penelitian adalah Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Yang Diberikan Oleh Caesar resto Dan Cafe Yogyakarta. Tujuan penelitiannya adalah mengetahui bentuk perlindungan hukum atas keselamatan kerja, tenaga kerja wanita selama jam kerja yang diberikan Caesar resto dan cafe Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini adalah perlindungan hukum atas keselamatan kerja tenaga kerja wanita selama jam kerja sudah diberikan oleh Caesar resto and café. Pemberian perlindungan hukum atas keselamatan kerja wanita selama jam kerja memiliki hambatan sehingga pemberian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita dan pengawasan belum maksimal.
3. Anne Oktariani mahasiswa, 010507389 Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta tahun 2004, dengan judul penelitian adalah Pemberian Hak Cuti Bagi

Pekerja Wanita di Perseroan Terbatas Modrian Divisi Dadung Pekajaman Klaten. Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui pelaksanaan pemberian hak cuti, hambatan-hambatan yang ada, dan cara mengatasi hambatan-hambatan pemberian hak cuti bagi pekerja wanita di Perseroan Terbatas Modrian Divisi dadung Pekajaman Klaten. Hasil penelitiannya adalah pelaksanaan hak cuti bagi pekerja wanita sudah sesuai undang-undang dan perjanjian kerja bersama adalah cuti haid dan cuti keguguran, yang tidak sesuai dengan Undang-Undang adalah cuti hamil, dan yang belum di atur dalam Perjanjian Kerja Bersama adalah kesempatan menyusui. Faktor yang menghambat pelaksanaan pemberian cuti bagi pekerja wanita adalah dari pihak pengusaha kurang sosialisasi mengenai pentingnya cuti haid, cuti hamil perusahaan memberikan ketentuan yang menyimpang dari ketentuan dalam Undang-Undang, dalam hal kesempatan menyusui perusahaan tidak mengaturnya dalam Perjanjian Kerja Bersama karena waktu istirahat yang diberikan sudah cukup lama. Upaya untuk mengatasi hambatan dalam pemberian hak cuti bagi pekerja wanita di Perseroan Terbatas Modriani Devisi Dadung Pakajaman Klaten adalah memberikan sosialisasi dalam hal cuti haid, untuk cuti hamil dan cuti keguguran kandungan perusahaan bersifat tegas agar setiap pekerja mengambil cuti sesuai dengan peraturan yang ada dalam Perjanjian kerja Bersama.

E. Batasan Konsep

Dalam penelitian hukum ini batasan konsep sangat di perlukan untuk memberikan batasan dari berbagai pendapat yang ada mengenai Kewajiban

Tenaga Kerja Muslimah Berpakaian Jilbab di Perseroan Terbatas Tekstil
Yogyakarta

1. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kewajiban adalah sesuatu yang harus di kerjakan, sesuatu yang harus dilaksanakan atau sesuatu yang berkenaan dengan tugas atau pekerjaan.⁹
2. Dalam Undang-Unadang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (1), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengantenagakerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Wanita dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, wanita diartikan sebagai seorang perempuan dewasa.¹⁰
4. Pakaian adalah sesuatu yang di kenakan (misalnya baju, celana, rok dsb).¹¹
5. Hijab adalah penghalang yang membatasi hati manusia dengan Allah.¹²
6. Dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Pasal 1 ayat (1) Perseroan Terbatas, yang selanjutnya di sebut perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi

⁹Tim PrimaPena,*Kamus Besar Bahasa Indonesia, Op. Cit*, hlm.795

¹⁰*Ibid*, hlm. 1268.

¹¹*Ibid*, hlm. 570.

¹²*Ibid*, hlm. 324.

dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya. Perseroan Terbatas merupakan kumpulan orang-orang yang diberi hak dan diakui oleh hukum untuk mencapai tujuan tertentu.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada norma hukum positif yang berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kewajiban tenaga kerja wanita muslimah berpakaian jilbab di Perseroan Terbatas Tekstil Yogyakarta. Penelitian ini memerlukan data sekunder (bahan hukum) yang terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

2. Sumber Data

Sumber yang akan di gunakan dalam penelitian hukum normatif ini adalah data sekunder yang terdiri dari :

- a. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait dengan permasalahan yang di teliti antara lain :

- 1) Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat (2) “Persamaan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (ekonomi)”.
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Pasal 1

ayat (1) “berkaitan dengan waktu sebelum, selama dan sesudah tenaga kerja melakukan kerja” dan ayat (2) “setiap orang yang bekerja mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya”, Pasal 76-Pasal 86 ayat (1)“ mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja”.

- 3) Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Lembaran Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Pasal 49 ayat (1), (2) dan ayat (3). “Hak khusus bagi wanita untuk mendapat perlindungan diantara fungsi reproduksi adalah pelayanan kesehatan yang berkaitan dengan haid, hamil, melahirkan dan memberikan kesempatan untuk menyusui anak”.
- 4) Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) “ Bahwa pemegang saham hanya bertanggung jawab sebesar setoran atas seluruh saham yang dimilikinya dan tidak meliputi harta kekayaan pribadinya”.
- 5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri.Pasal 3 ayat

(1) dan (2) “ Dalam bekerja seorang buruh atau tenaga kerja harus memakai alat pelindung diri”.

6) 4) Undang-Undang Nomor 01 tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 01.Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) “ketentuan mengenai syarat-syarat Keselamatan Diri.

7) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994 tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja di perusahaan, Pasal 1 butir c “Bahwa tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah”.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan adalah beberapa pendapat hukum yang diperoleh dari buku-buku, opini, website, dan bahan lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang akan di teliti mengenai hukum ketenagakerjaan.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, menggunakan Kamus besar bahasa Indonesia.

3. Cara Pengumpulan data

a. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan yang digunakan dalam proposal penelitian, disistematiskan sesuai dengan jenis referensinya yaitu buku, jurnal,

hasil penelitian, artikel/makalah, majalah ilmiah, internet, kamus, peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan dan sumber lain, seperti: naskah pidato pengukuhan guru besar, berita dalam media massa cetak.

- a. Pada penelitian hukum ini, diadakan wawancara pada beberapa narasumber untuk memberikan pendapat hukum yang berkaitan dengan permasalahan kewajiban tenaga kerja wanita muslimah berpakaian jilbab di Perseroan Terbatas Vista Tailer Tekstil Yogyakarta.
- b. Narasumber dalam penelitian ini adalah :
 - a. Tenaga kerja wanita muslimah, yang berkeinginan memakai jilbab di Perseroan Terbatas Vista Tailer Tekstil Yogyakarta.
 - b. Bagian Kepegawaian Perseroan Terbatas Vista Tailer Tekstil Yogyakarta.

1) Analisis Data

Langkah-langkah melakukan analisis yaitu dengan melakukan penelitian hukum normatif yang bersumber dari data sekunder yang meliputi :

- a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer didiskripsikan mengenai hukum positif yang berupa peraturan perundang-undangan meliputi Undang-Undang dasar 1945, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Hak Asasi manusia, Undang-Undang Perseroan Perbatas, dan peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait. Sistematisasi isi dan struktur dilakukan sistematisasi secara horizontal dan

vertikal. Secara horizontal yaitu antara Undang-Undang yang satu dengan yang lain, dimulai dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Sistematisasi secara horizontal ini tidak terdapat antinonim atau konflik hukum. Sistematisasi secara vertikal yaitu dengan mengurutkan peraturan perundang-undangan dari peraturan yang tinggi ke peraturan yang rendah. Berkaitan dengan kewajiban tenaga kerja wanita berpakaian jilbab di Perseroan Terbatas Tekstil terdapat anatomi atau konflik hukum. Antinonim antara lain mengenai Alat Pelindung Diri antara Undang-Undang yang lebih tinggi dengan Undang-Undang yang lebih rendah berbeda, yakni dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tidak terdapat sinkronisasi, karena tidak mengatur tentang tenaga kerja berpakaian jilbab dalam bekerja. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya mengatur tentang keselamatan kerja dan berbeda dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia yang mengatur adanya Alat Pelindung Diri dari kepala sampai kaki. Asas yang di gunakan yaitu *lex superiori derogat legi inferiori* yaitu adanya suatu bentuk peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah.

Langkah selanjutnya dilakukan interpretasi gramatika yaitu mengartikan suatu hukum atau suatu bagian kalimat menurut bahasa sehari-hari atau bahasa hukum dan interpretasi teleologis yaitu terjadi apabila makna undang-undang itu ditetapkan berdasarkan tujuan kemasyarakatan. Interpretasi selanjutnya

dilakukan interpretasi sistematis yaitu dengan titik tolak dari sistem aturan mengartikan suatu ketentuan hukum yang bertitik tolak pada peraturan perundang-undangan secara vertikal dan horisontal.

Langkah selanjutnya adalah menilai hukum positif sehingga dapat diketahui nilai-nilai yang terkandung dalam peraturan-peraturan hukum positif yang terkait mengenai kewajiban tenaga kerja wanita muslimah berpakaian jilbab di Perseroan Terbatas Tekstil Yogyakarta apakah diberikan pemenuhan kewajiban bagi tenaga kerja wanita muslimah berpakaian jilbab secara optimal.

b. Bahan hukum Sekunder

Pendapat hukum yang diperoleh melalui buku-buku, opini sarjana hukum, internet yang mendiskripsikan, kemudian akan diperoleh suatu pengertian, pemahaman, penjelasan, selanjutnya akan mendapatkan suatu persamaan dan perbedaan pendapat sehingga diperoleh suatu abstraksi terhadap kewajiban tenaga kerja wanita muslimah berpakaian jilbab di Perseroan Terbatas Tekstil Yogyakarta.

c. Proses berfikir dalam penyimpulan adalah deduktif, yaitu bertolak dari proporsisi umum yang kebenarannya telah diketahui atau diyakini yaitu berakhir pada suatu kesimpulan dalam peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan yang bersifat khusus guna menjawab permasalahan tentang kewajiban tenaga kerja muslimah berpakaian jilbab di Perseroan Terbatas Tekstil Yogyakarta.

G. Sistematika Penulisan Hukum

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan terdiri dari : Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Tinjauan Pustaka, Batasan Konsep, Metode penelitian.

BAB II : PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang tinjauan umum yang meliputi kewajiban tenaga kerja wanita muslimah, pengertian kewajiban, pengertian tenaga kerja, pengertian wanita muslimah, tinjauan umum berpakaian jilbab di Persoon Terbatas tekstil, pengertian berpakaian jilbab, perbedaan berjilbab dan tidak berjilbab pengertian Perseroan Terbatas. Hasil penelitian mengenai bentuk kewajiban bagi tenaga kerja wanita muslimah memakai jilbab di perseroan terbatas tekstil Yogyakarta dan kendala-kendala yang dihadapi dalam pemenuhan kewajiban bagi tenaga kerja wanita muslimah memakai jilbab

BAB III : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan jawaban dari permasalahan yang diperoleh dari analisa secara keseluruhan dari hasil penelitian hukum ini, sedangkan saran adalah yang berhubungan dengan kesimpulan terakhir yang di capai dari hasil peneliti.