

**PERSEPSI KELOMPOK PEKERJA WANITA PRAMUNIAGA TENTANG  
PROSES PELAKSANAAN CUTI HAMIL BERDASARKAN  
UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003  
DI CHANDRA SUPERMARKET METRO  
TAHUN 2016**

**Oleh**

**NINDYA HANGESTHI SRI WIDYOWATI**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2016**

## **ABSTRAK**

### **PERSEPSI KELOMPOK PEKERJA WANITA PRAMUNIAGA TENTANG PROSES PELAKSANAAN CUTI HAMIL BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 DI CHANDRA SUPERMARKET METRO TAHUN 2016**

Oleh

Nindya Hangesthi Sri WidyoWati

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan persepsi kelompok pekerja wanita pramuniaga tentang proses pelaksanaan cuti hamil berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 di Chandra Supermarket Metro. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Subyek penelitian seluruh pekerja wanita pramuniaga dan sampel 42 orang pekerja wanita pramuniaga di Chandra Supermarket Metro.

Hasil penelitian berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa: (1) terdapat dua responden atau 4,77% pekerja wanita pramuniaga kategori negatif artinya pekerja wanita pramuniaga tidak paham tentang proses pelaksanaan cuti hamil (2) terdapat 19 responden atau 45,23% pekerja wanita pramuniaga kategori netral, artinya pekerja wanita ini setuju atau tidak setuju maupun tidak memberikan jawaban (3) terdapat 21 responden atau 50% pekerja wanita pramuniaga kategori positif, artinya pekerja wanita pramuniaga sudah paham tentang proses cuti hamil yang sesuai dengan Undang-Undang No.13 tahun 2003

**Kata kunci :** pekerja wanita pramuniaga, proses pelaksanaan cuti hamil

**PERSEPSI KELOMPOK PEKERJA WANITA PRAMUNIAGA TENTANG  
PROSES PELAKSANAAN CUTI HAMIL BERDASARKAN  
UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003  
DI CHANDRA SUPERMARKET  
METRO TAHUN 2016**

**Oleh**

**NINDYA HANGESTHI SRI WIDYOWATI**

**Skripsi**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
**SARJANA PENDIDIKAN**

Pada

Program Studi Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan  
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial  
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2016**

Judul Skripsi : **PERSEPSI KELOMPOK PEKERJA WANITA PRAMUNIAGA TENTANG PROSES PELAKSANAAN CUTI HAMIL BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 DI CHANDRA SUPERMARKET METRO TAHUN 2016**

Nama Mahasiswa : **Nindya Hangesthi Sri Widyo Wati**

No. Pokok Mahasiswa : 1213032055

Program Studi : Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan

Jurusan : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan



**MENYETUJUI**

**1. Komisi Pembimbing**

Pembimbing I,

Pembimbing II,

**Drs. Holilulloh, M.Si.**  
NIP 19610711 198703 1 003

**Hermi Yanzi, S.Pd., M.Pd.**  
NIP 19820727 200604 1 002

**2. Mengetahui**

Ketua Jurusan  
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial,

Ketua Program Studi  
Pendidikan PKn,

**Drs. Zulkarnain, M.Si.**  
NIP 19600111 198703 1 001

**Hermi Yanzi, S.Pd., M.Pd.**  
NIP 19820727 200604 1 002

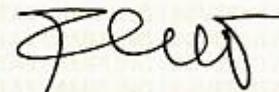
## MENGESAHKAN

### 1. Tim Penguji

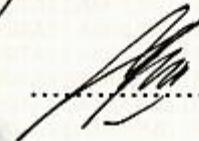
Ketua : **Drs. Holilulloh, M.Si.**



Sekretaris : **Hermi Yanzi, S.Pd., M.Pd.**



Penguji  
Bukan Pembimbing : **Dr. Irawan Suntoro, M.S.**



Dekan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



**Dr. H. Muhammad Fuad, M.Hum.**

NIP. 19590722 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 27 Juli 2016

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah, adalah :

Nama : Nindya Hangesthi Sri WidyoWati  
NPM : 1213032055  
Prodi/Jurusan : PPKn/Pendidikan IPS  
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Alamat : Jalan Unyi No.25 Ganjar Agung 14/2 Metro Barat

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu pefguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, Juli 2016  
Penulis,



Nindya Hangesthi Sri WidyoWati  
NPM 1213032079

## *PERSEMBAHAN*

*Puji syukur kepada Tuhan YME atas segala rahmat dan hidayahnya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan dan kesabaran untuk ku dalam mengerjakan skripsi ini.*

*Aku persembahkan cinta dan sayangku kepada Orang tua ku dan adik ku yang telah menjadi motivasi dan inspirasi dan tiada henti memberikan dukungan do'anya buat aku. "Tanpa keluarga, manusia, sendiri di dunia, gemetar dalam dingin."*

*PPKN 2012 tercinta, terimakasih telah berbagi keceriaan serta suka duka selama kuliah. Kebersamaan yang tidak akan terlupakan.*

*Almamater tercinta, Universitas Lampung*

## RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Metro pada tanggal 01 April 1994, sebagai anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Yustinus Sri Winoto dan Ibu Asiyah. Penulis memiliki dua saudara yang bernama Wisnu Bayu Aji dan Jessica Adelia Maharani.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh penulis adalah:

1. TK Xaverius Metro yang diselesaikan pada tahun 2000,
2. SD Xaverius Metro yang diselesaikan pada tahun 2006,
3. SMP Negeri I Metro diselesaikan pada tahun 2009,
4. SMA Negeri 4 Metro yang diselesaikan pada tahun 2012.

Pada tahun 2012, penulis diterima di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung pada Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Program Studi (S1) Pendidikan Kewarganegaraan Melalui Jalur Seleksi SNMPTN Tertulis dan dengan skripsi ini peneliti akan segera menamatkan pendidikannya pada jenjang S1. Selain itu, penulis telah melakukan Kuliah Kerja Nyata Di Kecamatan Pesisir Selatan Pekon Tanjung Jati dan Program Pengalaman Lapangan di SMP Negeri I Pesisir Selatan.

**MOTTO**

*Some people come in your life as blessings.  
Some come in your life as lessons.*

*(Mother Theresa)*

*Kesuksesan hari ini diperoleh dari kerja keras kemarin*

*(Nindya Hangesthi)*

## SANWACANA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Persepsi Kelompok Pekerja Wanita Pramuniaga Tentang Proses Pelaksanaan Cuti Hamil Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Di Chandra Supermarket Metro Tahun 2016”**. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Lampung.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulusnya kepada berbagai pihak yang telah menyumbangkan pemikiran, motivasi, dan waktunya untuk memperlancar penyelesaian skripsi ini terutama kepada Bapak Drs. Holilulloh, M.Si, dan Bapak Hermi Yanzi, S.Pd., M.Pd. Ucapan terimakasih penulis haturkan kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Fuad, M.Hum., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung;
2. Bapak Dr. Abdurrahman, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung;
3. Bapak Drs. Buchori Asyik, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung;
4. Bapak Drs. Supriyadi, M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung;

5. Bapak Drs. Zulkarnain, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung;
6. Bapak Dr. Irawan Suntoro, M.S., selaku pembahas I terimakasih atas saran dan masukannya;
7. Ibu Dayu Rika Perdana, S.Pd., M.Pd., selaku pembahas II terima kasih masukannya;
8. Bapak Drs. Berchah Pitoewas, M.H., Bapak Susilo, S.Pd., M.Pd. dan Bapak Rohman, S.Pd., M.Pd. serta Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung terimakasih atas segala ilmu yang telah diberikan, saran, masukan serta segala bantuan yang diberikan;
9. Bapak Agung Arifin, selaku Store Manager Chandra Supermarket Metro beserta staf, terimakasih atas izin penelitian;
10. Terimakasih untuk pekerja wanita pramuniaga Chandra Supermarket Metro yang telah bersedia mengisi angket penelitian skripsi ini;
11. Teristimewa untuk kedua orang tuaku tercinta, adik dan seluruh keluarga besarku terima kasih atas doa, dukungan, kasih sayang yang telah diberikan dan semua pengorbanan kalian untukku yang tidak ternilai dari segi apapun;
12. Perempuan seperjuangan sejak zaman dibangku sekolah Widita Novela Alvina, Nova Listyana, Siti Rahma(Cemoy), Wella Mega Yana, Nur Afni Jaya.

13. Sahabat Muli Sikop kesayangan yang selalu membantu, menemani, dan mendengarkan dikala sedih dan bahagia Elly Sukmawati (ellylangui), Evi Yunita Sari (pekok), Lovina Aura (lope), Indah Permata Sari (dudul), Muthia Laraswati (titi), dan tidak lupa sahabatku Nuke Adisti (partner segala macam) Maria Desti Rita (marimin), Ardila Desga, Yolanda Regina (mak bubu) terimakasih semua pengorbanannya semoga kita selamanya Amiinnn.
14. Sahabat mekhanai kesayangan yang selalu hadir memberikan hari-hari yang berwarna Anton, Bayu, Dopa, Iqbal, Putra;
15. Teman-teman seperjuanganku di Prodi PPKn angkatan 2012 baik ganjil maupun genap serta kakak tingkat dan adik tingkat, terima kasih atas dukungan yang kalian berikan;
16. Teman-teman terbaik KKN di Pesisir Barat (Revika, Falensia, Tya, Kak Lena, Iis, Lovira, Dian, Ahmad Alfian dan Aryan) terima kasih atas saran, serta motivasinya yang selalu kalian berikan kepadaku;
17. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan penyajiannya. Akhirnya penulis berharap semoga dengan kesederhanaannya skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Bandar Lampung, April 2016  
Penulis

Nindya Hangesthi S.  
NPM 1213032055

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>ix</b>
<b>SANWACANA</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	10
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Pembatasan Masalah .....	10
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	11
1. Tujuan Penelitian .....	11
2. Kegunaan Penelitian .....	11
a. Kegunaan Secara Teoritis .....	11
b. Kegunaan Secara Praktis .....	11
F. Ruang Lingkup Penelitian .....	12
1. Ruang Lingkup Ilmu .....	12
2. Ruang Lingkup Subjek .....	12
3. Ruang Lingkup Objek .....	12
4. Ruang Lingkup Wilayah .....	12
5. Ruang Lingkup Waktu .....	12
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
A. Deskripsi Teori .....	13
1. Tinjauan Tentang Persepsi Kelompok Pekerja Wanita .....	13
1.1. pengertian Persepsi .....	13
1.2. Pengertian Kelompok .....	15
1.3. Ciri-Ciri Kelompok .....	17
1.4. Pengertian Pekerja Wanita .....	18

2. Pengertian Pramuniaga.....	29
3. Tinjauan tentang Undang-Undang No.13 th 2003 .....	30
4. Cuti Hamil .....	36
B. Kerangka Pikir .....	41
<b>III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Metode Penelitian .....	46
B. PopulasidanSampel .....	46
1. Populasi .....	46
2. Sampel.....	46
C. VariabelPenelitian.....	47
D. Definisi Konseptual Variabel.....	47
1. Persepsi Pekerja Wanita Pramuniaga.....	48
2. Undang-Undang No.13 th 2003 tentang Cuti Hamil .....	48
E. Definisi Operasional Variabel.....	48
1. Persepsi Pekerja Wanita Pramuniaga.....	48
2. Undang-Undang No.13 th 2003 tentang Cuti Hamil .....	49
F. Teknik Pengumpulan Data.....	49
1. Teknik Pokok .....	49
2. Teknik Penunjang.....	50
G. Validitas dan Uji Reliabilitas .....	51
1. UjiValiditas .....	51
2. UjiReliabilitas .....	51
H. Teknik Analisis Data.....	52
I. Langkah-Langkah Penelitian .....	53
1. Persiapan Pengajuan Judul.....	54
2. Penelitian Pendahuluan .....	54
3. Pengajuan Rencana Penelitian .....	55
4. Penyusunan Alat Pengumpul Data.....	55
5. Pelaksanaan Uji Coba Angket.....	56
a. Analisis Validitas Angket.....	56
b. Analisis Reliabilitas Angket.....	56
<b>IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>62</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	62
1. Sejarah Berdirinya Chandra Metro .....	62
2. Situasi dan Kondisi Wilayah.....	63
3. Visi dan Misi .....	63
4. Struktur Organisasi .....	64
B. Deskripsi Data .....	67
1. Pengumpulan Data .....	67
2. Penyajian Data .....	67
C. Pembahasan .....	79

<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>94</b>
A. Kesimpulan.....	94
B. Saran .....	95

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1. Daftar Perusahaan Dimetro yang Memberikan/Tidak Memberikan Izin Melahirkan Kepada Pekerja Wanita Pramuniaga.....	6
Tabel 2. Uji Coba Angket 10 Orang di Luar Responden Untuk Item Ganjil (X) ...	57
Tabel 3. Uji Coba Angket 10 Orang di Luar Responden Untuk Item Genap (Y) ...	58
Tabel 4. Hasil Kerja Item Ganjil (X) dan Item Genap (Y) dari Uji Coba Angket 10 orang di Luar Responden .....	58
Tabel 5. Distribusi Skor Angket Dari Indikator Pemahaman .....	67
Tabel 6. Distribusi Frekuensi Indikator Pemahaman .....	69
Tabel 7. Distribusi Skor Angket Dari Indikator Tanggapan .....	72
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Indikator Tanggapan .....	73
Tabel 9. Distribusi Skor Angket Dari Indikator Harapan .....	74
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Indikator Harapan .....	76
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Persepsi Persepsi Kelompok Pekerja Wanita Pramuniaga Tentang Proses Pelaksanaan Cuti hamil Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 .....	78

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 KerangkaPikir.....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Chandra Metro. ....	64

## **DAFTAR LAMPIRAN**

### **Lampiran**

1. Surat Keterangan Dekan FKIP Unila
2. Surat Penelitian Pendahuluan
3. Surat Balasan Penelitian Pendahuluan
4. Surat Penelitian
5. Surat Balasan Penelitian
6. Kisi-Kisi Angket
7. Distribusi Skor Angket

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan peranan perempuan dalam pembangunan bangsa hakekatnya meliputi upaya untuk meningkatkan kedudukan, peranan, kemampuan kemandirian serta ketahanan mental dan spritual perempuan, sebagai bagian yang tak terpisahkan dari upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, yaitu: Peningkatan kedudukan perempuan dimaksudkan agar perempuan makin berperan aktif sebagai subyek pembangunan di samping sebagai obyek pembangunan. Peningkatan peranan perempuan dalam pembangunan dimaksudkan agar perempuan dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi pembangunan bangsa, dengan tetap memperhatikan kodrat serta harkat dan martabatnya. Peningkatan kemampuan perempuan dimaksudkan agar perempuan dapat mengembangkan diri secara optimal sehingga makin meningkat kualitas ilmu pengetahuan dan teknologi serta keterampilannya penguasaannya. Peningkatan kemandirian perempuan dimaksudkan agar perempuan makin memiliki keyakinan dan kepercayaan akan kemampuan dan kekuatannya sendiri

dalam menghadapi berbagai tantangan dan hambatan, dengan mendayagunakan seluruh potensi yang ada dalam diri dan lingkungan sekitarnya, serta mampu menentukan apa yang terbaik bagi diri, keluarga, masyarakat dan bangsanya. Peningkatan ketahanan mental dan spritual dimaksudkan agar perempuan dapat lebih mantap memanfaatkan kesempatan berperan aktif dalam segenap kegiatan pembangunan serta mampu menghadapi perubahan-perubahan baik di dalam masyarakat maupun di dunia internasional, dengan tetap bertumpu pada ajaran agama dan nilai luhur budaya bangsa berdasar Pancasila. Berdasarkan pernyataan diatas, maka peranan perempuan perlu ditingkatkan dengan berbagai usaha pemberdayaan, yang bertujuan untuk :

- a. Terciptanya dan terbinanya keutuhan, kesejahteraan, kerukunan, dan kebahagiaan keluarga sebagai satuan kebersamaan, satuan pembinaan sumber daya manusia, satuan pelestarian dan pengembangan nilai-nilai luhur budaya bangsa, satuan pembinaan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, satuan pembinaan kehidupan yang ekonomis-produktif, satuan pembinaan ketahanan nasional, satuan pelestarian, dan pembinaan fungsi lingkungan hidup, satuan pembinaan budaya IPTEK dan lain-lain, yang pertama dan utama.
- b. Terciptanya dan terbinanya kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang maju, mandiri, sejahtera lahir batin, adil dan damai, serta aman tenteram, berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 maupun masyarakat dan pergaulan dunia yang merdeka, bersahabat, tertib, dan damai serta berkeadilan dan berkemakmuran yang lebih merata.

Pemerintah Indonesia dalam mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender telah dituangkan pada pasal 27 UUD 1945 yang diperkuat melalui ratifikasi Konvensi Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (*convention on the Elimination of all forms of diskrimination against woman*) ke dalam UU No. 7 tahun 1984, dengan dilandasi hasil Konferensi dunia Aksi dan Deklarasi Beijing IV tentang Perempuan tahun 1995. Namun dalam kenyataannya, segala bentuk aturan tersebut belum cukup mewadahi kesetaraan kedudukan perempuan dan laki – laki dalam segala bidang kehidupan dan pembangunan. Meskipun dalam pasal 27 UUD 1945 menjamin hak bagi seluruh warga negara baik perempuan dan laki – laki di hadapan hukum, namun masih terdapat beberapa materi hukum yang dapat dikatakan cukup diskriminatif dan menjadi halangan bagi jaminan hukum dalam pasal 27 UUD 1945 yang mencakup antara lain UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 5 yang menyatakan “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”, UU perkawinan, UU Kesehatan, dan UU pajak. Dalam UU No.1 Tahun 1974 mengenai Perkawinan dikatakan bahwa perempuan sebagai ibu rumah tangga wajib mengatur urusan rumah tangga, sementara laki – laki sebagai kepala keluarga wajib melindungi istri dan memberikan keperluan hidup rumah tangga ternyata telah cukup mengukuhkan pembagian peran yang didasarkan pada jenis kelamin. Meskipun yang dikenal luas yaitu bahwa pekerjaan perempuan adalah domestic job (mengurus rumah tangga, memasak, mencuci, merawat anak dan lainlain kegiatan di sekitar rumah). Sedangkan

pekerjaan di luar rumah untuk mencari nafkah dianggap sebagai dunia kaum laki-laki, tapi dalam kenyataan banyak dijumpai tenaga kerja perempuan yang keluar dari pekerjaan domestiknya (Sulistiyowati Irianto, 2006 : 441).

Produk kebijakan untuk meningkatkan akses perempuan dalam peluang kerja dicerminkan dalam perumusan kriteria seleksi yang sama bagi laki-laki dan perempuan dengan jaminan bahwa perempuan dapat bebas memilih pekerjaan. Ketentuan-ketentuan untuk mencegah buruh perempuan dari PHK karena pernikahan, kehamilan atau kebutuhan penitipan anak, juga merupakan instrumen untuk menjamin kesetaraan gender di pasar kerja. Peraturan yang berkaitan dengan istirahat haid, perlindungan melahirkan dan menyusui dapat juga diakui sebagai kebijakan yang ditujukan untuk membolehkan peluang dalam mencapai kesetaraan antara buruh perempuan dan laki-laki. Kebijakan yang ada menunjukkan bahwa kondisi tersebut membedakan laki-laki dan perempuan karena fungsi reproduksi perempuan memerlukan perhatian khusus. Aturan-aturan tersebut, sering dianggap sebagai diskriminasi terhadap laki-laki. Hal tersebut tidak benar, karena diskriminasi merujuk kepada perlakuan yang berbeda dalam kondisi yang sama. Dalam hal ini fungsi reproduksi perempuan berbeda dan ditentukan secara biologis. Oleh karena itu, melalui Undang-Undang, peraturan dan ketentuan, pemerintah mendukung perempuan bekerja untuk berperan ganda, sesuai dengan fungsi reproduksi dan fungsi sosial termasuk mengambil bagian dalam kegiatan ekonomi, dan mendorong mereka untuk memanfaatkan peluang kesempatan kerja yang ada. Pemerintah secara

umum telah melaksanakan komitmen untuk menerapkan dan mengikuti aturan-aturan pokok dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan memberi perhatian serius pada kondisi tenaga kerja perempuan. Perhatian terutama ditujukan pada isu-isu upah minimum, hubungan kerja, dan serikat pekerja. Walau demikian, masih ada beberapa isu khusus yang masih belum mendapat perhatian secara penuh seperti cuti melahirkan dengan tunjangan, dan cuti dalam masa haid yang masih belum ditegakkan secara benar.

Dalam praktek, masih banyak terjadi kasus di mana perusahaan tidak mematuhi peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Keadaan ini menunjukkan pengawasan yang dilakukan pemerintah perlu diperkuat. Misalnya, perusahaan memecat buruh perempuan karena mereka hamil, ada juga perusahaan yang secara tidak langsung menolak eksistensi buruh perempuan karena mereka menikah,. Kasus lain berkaitan dengan peraturan Perundang berkaitan dengan jaminan kerja dan penyelesaian hubungan industrial yang tidak dilaksanakan dengan baik. Di mana buruh perempuan rentan terhadap PHK. Kelalaian untuk mematuhi peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan yang diatur pemerintah dapat merupakan kendala bagi perempuan untuk berpartisipasi secara setara dan aktif di pasar kerja (Sulistyowati Irianto,2006 : 453-454).

**Tabel 1.1 Daftar Perusahaan di Metro Yang Memberikan/Tidak Memberikan Izin Cuti Melahirkan kepada Pekerja Pramuniaga Wanita.**

Nama Perusahaan	Diberi Cuti	Tidak Diberi Cuti	Diberi Pesangon	Tidak Diberi Pesangon	Pemutusan Hubungan Kerja	Tidak di Putus Hubungan Kerja
PT Mustika Ratu	√			√		√
PT Sari Ayu Indonesia	√			√		√
PT Paragon Technology and Innovation (wardah)	√		√			√
PT Martina Tbk	√			√		√

Sumber : Hasil Wawancara

Berdasarkan data tersebut diatas, hasil wawancara dengan sepuluh orang pekerja wanita pramuniaga masih ada perusahaan di Kota Metro yang memberikan izin cuti hamil kepada karyawan wanita nya tetapi tidak memberikan pesangon atau gaji selama karyawan wanita nya izin cuti hamil. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpatuhan perusahaan akan peraturan perundang-undangan No 13 tahun 2003 pasal 84 yang berbunyi ” Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh dan melanggar pengakuan harkat martabat kaum perempuan.

Ada beberapa faktor yang diduga menjadi penyebab perusahaan enggan memberikan izin cuti hamil kepada karyawan wanitanya antara lain;

1. Faktor kurangnya pemahaman perusahaan akan peraturan perundang-undangan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi tidak memberikan kewenangan kepada pengusaha atau perusahaan untuk membuat perjanjian kerja yang memuat ketentuan larangan menikah maupun larangan hamil selama masa kontrak kerja atau selama masa tertentu dalam perjanjian kerja.
2. Faktor bisnis dalam perdagangan, perusahaan menganggap jika ada pekerja wanita nya yang izin cuti hamil akan menurunkan omzet pendapatan dan menurun nya produktivitas dan keprofesionalan pekerja wanita tersebut.
3. Faktor sikap moral pemilik rasa kasihan kepada pekerja wanita nya ketika sedang hamil malah bekerja khawatir akan berdampak terhadap kondisi kesehatan sipekerja nya.
4. Faktor internal perempuan, yaitu kepasrahan kaum perempuan terhadap diskriminasi gender yang lebih disebabkan persepsi kaum perempuan cenderung mengarah pada kebiasaan masyarakat patrilineal yang menganggap perempuan hanya sebagai ibu rumah tangga.

Berdasarkan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang didalamnya memuat tentang hak pekerja wanita khususnya tentang pekerja wanita yang sedang hamil, menyusui, keguguran maupun menstruasi dan mengacu pada peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.: PER-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Perempuan

Karena Menikah, Hamil Atau Melahirkan. Pada prinsipnya, perusahaan tidak dapat memaksa pekerja wanita untuk berhenti ketika sedang hamil dan, perusahaan tetap wajib memberikah hak upah penuh, yang artinya perusahaan tetap memberikan gaji pada pekerja wanita yang hamil meskipun mereka sedang menjalani cuti hamil/melahirkan. Pekerja wanita yang sedang bersalin dapat memberikan pemberitahuan secara lisan atau tertulis kepada manajemen yang mengatakan bahwa dia akan melahirkan anaknya dalam waktu 1,5 bulan. Dan setelah menerima surat pemberitahuan tersebut, maka manajemen harus memberikan cuti di hari selanjutnya. Seorang pekerja perempuan yang telah melahirkan anaknya harus memberikan pemberitahuan kepada perusahaan tentang kelahiran anaknya dalam waktu tujuh hari setelah melahirkan. Serta perlu memberikan bukti kelahiran anak Anda kepada manajemen dalam waktu enam bulan setelah melahirkan. Bukti ini dapat berupa fotocopy surat kelahiran dari rumah sakit atau akte kelahiran. Menyadari akan pentingnya pekerja wanita bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja wanita dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktifitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan norma kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, istirahat (cuti). Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia khususnya buruh wanita yang harus diperlakukan secara manusiawi

dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat. Hal yang perlu diketahui dan dipahami berkaitan dengan perlindungan terhadap buruh perempuan pada Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK) Pasal 76 antara lain ; buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (pasal 76 ayat 1). Selanjutnya disebutkan Pengusaha dilarang memperkerjakan buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. pengusaha yang memperkerjakan buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib pertama memberikan makanan dan minuman bergizi. Kedua menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 (pasal 76 ayat 4). Permasalahan buruh/ pekerja perempuan telah banyak menjadi perhatian dan kita sebagai sesama manusia harus mencari upaya untuk mengurangi dan menanggulangnya, guna usaha meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan hak-hak mereka. Selain itu buruh perempuan juga harus menjalankan kewajibannya pada pengusaha selaku keterikatan hubungan kerja.

Oleh sebab itu penulis ingin mengetahui apakah pelaksanaan cuti hamil pada pekerja wanita di Chandra Supermarket & Departement Store sudah sesuai

dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan atau belum. Berdasarkan latar belakang yang terurai di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna penyusunan skripsi dengan judul :

**"Persepsi Kelompok Pekerja Wanita Pramuniaga Tentang Pelaksanaan Cuti Hamil Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Di Chandra Supermarket Metro Tahun 2016"**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan cuti hamil yang ada di beberapa perusahaan dapat di identifikasikan beberapaa masalah, yaitu:

1. Faktor pemahaman perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan.
2. Faktor pemahaman para pekerja perempuan terhadap peraturan ketenagakerjaan.
3. Faktor bisnis dari perusahaan yang hanya mengambil keuntungan sepihak tanpa memperdulikan hak-hak para pekerja (buruh)
4. Faktor persepsi para pekerja perempuan terhadap peraturan ketenagakerjaan.

## **C. Batasan Masalah**

Masalah dalam penelitian ini dibatasi pada masalah persepsi kelompok pekerja wanita pramuniaga terhadap undang-undang No.13 tahun 2003 tentang pelaksanaan cuti hamil di Chandra Supermarket Metro tahun 2016.

#### **D. Rumusan Masalah**

Dengan identifikasi dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini: “Bagaimanakah persepsi kelompok pekerja wanita pramuniaga terhadap pelaksanaan cuti hamil berdasarkan undang-undang No.13 tahun 2003 di Chandra Supermarket Metro tahun 2016?”

#### **E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan persepsi kelompok pekerja wanita pramuniaga terhadap pelaksanaan cuti hamil berdasarkan undang-undang No.13 tahun 2003 di Chandra Supermarket Metro tahun 2016.

##### **2. Kegunaan Penelitian**

###### **a. Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini berguna untuk mengembangkan konsep-konsep ilmu Pendidikan khususnya Pendidikan Kewarganegaraan yang mengkaji aspek hukum berkaitan dengan pemenuhan hak-hak wanita dalam pekerjaan.

###### **b. Kegunaan Praktis**

1. Penelitian ini berguna sebagai masukan pada karyawan dan pimpinan Chandra Supermarket Metro.

2. Bagi peneliti sebagai calon guru sangat berguna untuk menambah pengetahuan.
3. Bagi pemerintah sangat berguna untuk bahan pengambilan kebijakan.

## **F. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Ruang Lingkup Ilmu**

Ruang lingkup ilmu dalam penelitian ini adalah ilmu kependidikan, khususnya Pendidikan Kewarganegaraan yang mengkaji aspek hukum perburuhan berkaitan dengan pemenuhan hak-hak wanita dalam pekerjaan.

### **2. Subyek**

Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja wanita pramuniaga yang berjumlah 42 orang di Chandra Supermarket Metro.

### **3. Obyek**

Obyek penelitian ini adalah Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap proses pelaksanaan cuti hamil di Chandra Supermarket Metro.

### **4. Wilayah**

Ruang lingkup wilayah dalam penelitian ini adalah Chandra Supermarket Metro.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Deskripsi Teori**

#### **1. Tinjauan Tentang Persepsi Kelompok Pekerja Wanita**

##### **1.1. Pengertian Persepsi**

Kehidupan bermasyarakat tidak akan lepas dari persepsi masyarakat itu sendiri. Persepsi merupakan tanggapan atau penerimaan langsung dari seseorang. Menurut Jalaludin Rackhmat (2011: 50) persepsi merupakan pengalaman tentang obyek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Sedangkan menurut Bimo Walgito (2002: 87) persepsi merupakan suatu proses yang didahului penginderaan yaitu proses stimulus oleh individu melalui proses sensoris. Namun proses itu tidak berhenti begitu saja, melainkan stimulus tersebut diteruskan dan diproses selanjutnya merupakan proses persepsi. Pendapat lain dari Leavitt Harold J (1978: 3) persepsi dapat dilihat dalam arti sempit yaitu penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti luas ialah pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu.

Proses persepsi tidak dapat terlepas dari proses penginderaan dan proses tersebut merupakan proses pendahulu dari proses persepsi. Penginderaan

sendiri dapat diartikan suatu stimulus yang diterima oleh individu melalui alat reseptor yang disebut indera. Alat indera merupakan penghubung antara individu dengan dunia luarnya. Dari stimulus yang diindra oleh individu, diorganisasikan kemudian diinterpretasikan sehingga individu menyadari dan mengerti tentang sesuatu yang diindra kemudian tercipta persepsi. Persepsi dapat disimpulkan sebagai suatu proses penginderaan, stimulus yang diterima oleh individu melalui alat indera yang kemudian diinterpretasikan sehingga individu dapat memberikan pandangan, memahami dan dapat mengartikan tentang stimulus yang diterimanya. Proses menginterpretasikan ini biasanya dipengaruhi oleh pengalaman dan proses belajar individu. Manusia tidak lepas dari kegiatan berpersepsi, hampir setiap hari manusia berpersepsi seperti persepsi ketika berkomunikasi dengan masyarakat, menguus perizinan, bertemu dengan petugas instansi dan sebagainya.

Dedi Mulyana (2005: 171) menyebutkan secara garis besar persepsi manusia dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Persepsi terhadap obyek (lingkungan fisik); sifat-sifat luar, sedangkan persepsi terhadap orang menaggapi sifat-sifat luar dan dalam (perasaan, motif, harapan, dan sebagainya). Orang akan mempersepsi anda pada saat anda mempersepsi mereka. Dengan kata lain, persepsi terhadap manusia bersifat interaktif.
- b. Persepsi terhadap manusia; melalui lambing-lambang fisik, sedangkan persepsi terhadap orang melalui lambing-lambang verbal dan nonverbal. Orang lebih akti daripada kebanyakan obyek dan leih sulit diramalkan. demiikian juga yang terjadi pada masyarakat pengguna

layanan dalam mempersepsikan kualitas pelayanan pada bagian Administrasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya persepsi, sebagai berikut (Jalaludin Rakhmat, 2011: 54), yaitu:

a. Faktor-faktor fungsional

Faktor fungsional berasal dari kebutuhan, pengalaman masa lalu dan hal-hal lain yang termasuk apa yang disebut sebagai faktor-faktor personal. Krech dan Crutchfield (Jalaludin Rakhmat, 2011: 55) merumuskan dalil persepsi bersifat selektif secara fungsional. Dalil ini berarti bahwa obyek-obyek yang mendapat tekanan dalam persepsi biasanya obyek-obyek yang memenuhi tujuan individu yang melakukan persepsi.

b. Faktor-faktor struktural

Faktor-faktor struktural yang menentukan persepsi berasal dari luar individu, seperti lingkungan, budaya, hukum yang berlaku, nilai-nilai dalam masyarakat sangat berpengaruh terhadap seseorang dalam mempersepsikan sesuatu.

## **1.2. Pengertian Kelompok**

Istilah kelompok sering disamakan penggunaannya dengan istilah kategori dan kerumunan, yang sesungguhnya memiliki pengertian yang berbeda. Kategori menunjuk pada orang-orang yang memiliki kedudukan sama, contohnya wanita, pemilik rumah, atau remaja muslim. Kategori bukan kelompok karena orang-orang yang berada dalam satu kategori belum tentu

saling mengenal. Kerumunan adalah kumpulan orang yang bersifat sementara yang mungkin saling berinteraksi atau tidak sama sekali. Kumpulan orang yang sama-sama melihat korban kecelakaan lalu lintas adalah kerumunan. Di antara mereka mungkin ada yang berinteraksi, namun ada juga yang tidak berinteraksi. Yang jelas, kumpulan itu hanya bersifat sementara, bubar setelah si korban dibawa ke rumah sakit.

Menurut Thoah (2007:134) kelompok merupakan bagian dari kehidupan manusia yang dimulai dari adanya kesamaan tugas dan pekerjaan yang dilakukan, kedekatan tempat kerja, seringnya berjumpa dan bahkan adanya kesamaan kesenangan bersama, maka timbulah kedekatan satu sama lain. Menurut Fahrchild (1962:133) kelompok diterjemahkan dari kata group diartikan secara harfiah sebagai kumpulan dua orang atau lebih yang mengadakan interaksi baik secara fisik maupun psikologis dengan konstan atau juga sebagai kesatuan yang dibentuk untuk mencapai suatu tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi kelompok diatas, dapat disimpulkan bahwa kelompok ialah sejumlah orang yang mempunyai norma, nilai, dan tujuan yang sama, yang dengan secara sengaja dan juga teratur saling berinteraksi. Pada dasarnya Kelompok ialah orang yang mempunyai kepentingan yang sama dan juga mempunyai beberapa landasan interaksi yang sama. Mereka saling terikat bersamaan dengan serangkaian hubungan sosial yang khas. Kelompok tersebut dapat terorganisasi dengan secara ketat dan juga berjangka panjang, tetapi juga dapat bersifat cair dan juga hanya sementara. Kelompok

tersebut terdiri dari dua orang (dyad/duo), tiga orang (tryad/trio), empat orang (kwartet), dan juga seterusnya sampai ratusan atau bahkan juga ribuan orang. Semakin banyak anggota dalam kelompok, akan semakin kecil kesempatan terjadinya suatu interaksi sosial yang mendalam sesama anggota kelompok tersebut. Sebaliknya, Jika semakin kecil atau juga sedikit jumlah anggota pada kelompok, maka akan semakin besar kesempatan untuk terjadinya suatu interaksi sosial yang mendalam sesama anggota kelompok.

### **1.3. Ciri-ciri Kelompok**

Berikut merupakan ciri-ciri terbentuknya kelompok:

- a. Terdapat motif-motif yang sama. Terbentuknya kelompok sosial itu adalah karena anggotanya berkumpul untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang dengan kegiatan bersama lebih mudah dan dapat dicapai dari pada atas usaha sendiri. Jadi, dorongan atau motif bersama itu menjadi pengikat dan sebab utama terbentuknya kelompok.
- b. Terdapat akibat-akibat interaksi yang berlainan antara individu satu dengan yang lain (akibat yang ditimbulkan tergantung rasa dan kecakapan individu yang terlibat)
- c. Adanya penugasan dan pembentukan struktur atau organisasi kelompok yang jelas dan terdiri dari peranan serta kedudukan masing-masing.
- d. Adanya peneguhan norma pedoman tingkah laku anggota kelompok yang mengatur intraksi dalam kegiatan anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

#### **1.4. Pengertian Pekerja Wanita**

Istilah buruh dipergunakan sejak lama yaitu sudah dimulai dari zaman penjajahan Belanda, istilah ini juga dipergunakan dalam peraturan perundangundangan tentang perburuhan sebelum Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada zaman penjajahan belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar atau yang disebut dengan "*Blue Collar*". Sedangkan orang yang melakukan pekerjaan dikantor-kantor pemerintahan maupun swasta disebut sebagai karyawan/pegawai "*White Collar*". Perbedaan yang membawa konsekwensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh rezim pemerintahan penjajah Belanda dilakukan sebagai upaya pemecah persatuan orang-orang pribumi. Buruh, pekerja, worker, laborer, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab I 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 untuk masyarakat.

Menurut Imam Soepomo (1983:28) buruh adalah mereka yang memborong pekerjaan yang biasanya dikerjakan yang diwajibkan memebrikan tunjangan, kecuali bila mereka yang memborong pekerjaan itu sendiri menjalankan

perusahaan yang memberikan tunjangan. Pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama. namun dalam kultur Indonesia, "Buruh" berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. sedangkan pekerja, tenaga kerja dan karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja. akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. hal ini terutama merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia. Buruh, Pekerja, Tenaga Kerja, atau Karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau Pengusaha atau majikan. Buruh dibagi atas 2 klasifikasi besar:

- a. Buruh profesional biasa disebut buruh kerah putih, menggunakan tenaga otak dalam bekerja.
- b. Buruh kasar biasa disebut buruh kerah biru, menggunakan tenaga otot dalam bekerja.

Dalam dunia kerja, buruh berhak memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerjanya. Secara jelas dan tegas ada di dalam UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap orang atau yang menjalankan usaha, baik formal maupun informal, dimanapun berada dalam upaya memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan semua orang yang berada dilingkungan dengan

upaya memperkecil dengan meniadakan unsure penyebab kecelakaan dan atau mengadakan unsure pengawasan yang ketat ( Silalahi, 1995).

Menurut Mangkunegara (2002:163) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja menurut Zaeni Asyhadie (2007:78), yaitu:

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memnuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja

karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Ketiga jenis perlindungan di atas akan di uraikan sebagai berikut :

#### 1. Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan di atas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh "samaunya" tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

Karena sifatnya yang hendak mengadakan "pembatasan" ketentuan-ketentuan perlindungan sosial dalam UU No. 13 Tahun 2003, Bab X Pasal 68 dan seterusnya bersifat "memaksa", bukan mengatur. Akibat adanya sifat memaksa dalam ketentuan perlindungan sosial UU No. 13 Tahun 2003 ini, pembentuk undang-undang memandang perlu untuk menjelaskan bahwa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan sosial ini merupakan "hukum umum" (*Publiek-rechtelijk*) dengan sanksi pidana. Hal ini disebabkan beberapa alasan berikut :

- Aturan-aturan yang termuat di dalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan bermasyarakat.
- Pekerja/buruhIndonesia umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-haknya sendiri.

Jadi, jelasnya kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan "dalam suatu hubungan kerja" menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Bab X UU No 13 Tahun 2003.

## 2. Perlindungan Teknis Atau Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja termasuk dalam apa yang disebut perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Berbeda dengan perlindungan kerja lain yang umumnya ditentukan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah.

- Bagi pekerja/buruh, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja/buruh dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.
- Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di dalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial.

- Bagi pemerintah dan masyarakat dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.

Dasar pembicaraan masalah keselamatan kerja ini sampai sekarang adalah UU No 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Namun, sebagian besar peraturan pelaksanaan undang-undang ini belum ada sehingga beberapa peraturan warisan Hindia Belanda masih dijadikan pedoman dalam pelaksanaan keselamatan kerja di perusahaan. Peraturan warisan Hindia Belanda itu adalah sebagai berikut :

- Veiligheidsreglement, S 1910 No. 406 yang telah beberapa kali dirubah, terakhir dengan S. 1931 No. 168 yang kemudian setelah Indonesia merdeka diberlakukan dengan Peraturan Pemerintah No. 208 Tahun 1974. Peraturan ini menatur tentang keselamatan dan keamanan di dalam pabrik atau tempat bekerja.
- Stoom Ordonantie, S 1931 No. 225, lebih dikenal dengan peraturan Uap 1930.
- Loodwit Ordonantie, 1931 No. 509 yaitu peraturan tentang pencegahan pemakaian timah putih kering.

### 3. Perlindungan ekonomis atau Jaminan Sosial

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara,

Indonesia seperti halnya berbagai Negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua, dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan. Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang – Undang Nomor. 3 Tahun 1992 menurut Lalu Husni (2003:92), adalah :

Merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan. Pada hakikatnya program jaminan soisal tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga yang sebagian yang hilang. Disamping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain (*Undang-undang jaminan soail tenaga kerja, 3 Tahun 1992.*) ;

- Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhanhidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.

- Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko – resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.

Jenis – Jenis Jaminan Sosial tenaga kerja :

#### 1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan Kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

#### 2. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

#### 3. Jaminan hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mapu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenaga kerjaan sewaktu masih bekerja, teruma bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan yang dibayarkan sekaligus dan atau

berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 ( lima puluh lima ) tahun atau memnuhi persyaratan tersebut.

#### 4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan ( kuratif ). Oleh karena, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Disamping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (oreventif), penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif).

Pengertian Wanita dalam KBBI adalah perempuan dewasa, kaum putri dewasa karier wanita yang berkecimpung di kegiatan profesi, usaha, perkantoran, dan sebagainya. Secara etimologis Wanita adalah kata yang umum digunakan untuk menggambarkan perempuan dewasa perempuan yang sudah menikah juga biasa dipanggil dengan sebutan ibu. Untuk perempuan yang belum menikah atau berada antara umur 16 hingga 21 tahun disebut juga dengan anak gadis.

Asal kata wanita : Vani (bahasa Sansekerta) -> Vanita / Desire = Keinginan --> Wanita = Mengandung makna sesuatu yang selalu diinginkan. Arti konotasi dari kata ini ialah wanita adalah objek seks, selalu diinginkan (Sanskrit –

English Dictionary ; Sir Monier Williams, Delhi Varanasi, Motilal Banarsidas, 1981).

Dengan memahami pengertian pekerja dan wanita diatas maka dapat diketahui siapa pekerja wanita itu. Pekerja wanita adalah wanita yang bekerja. Dan juga bisa diartikan perempuan dewasa yang melakukan sesuatu kegiatan dan bertujuan mendapatkan hasil. Sehingga wanita untuk mendapatkan hal itu biasanya banyak dilakukan di luar rumah. Oleh karena itu, penulis dapat memberikan pengertian bahwa pekerja wanita adalah perempuan dewasa yang melakukan kegiatan secara teratur atau berkesinambungan dalam jangka waktu tertentu sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk melakukannya yang dapat mengurangi waktu untuk keluarga dengan tujuan untuk menghasilkan atau mendapatkan sesuatu dalam bentuk benda atau uang untuk kemajuan dalam kehidupan riil.

Prinsip pekerja wanita yang diterapkan dalam perusahaan tak jauh berbeda dengan prinsip pekerja laki-laki yakni pada umumnya diperbolehkan menjalankan pekerjaan, tetapi diadakan pembatasan. Sebagai realisasi dari pasal 27 ayat 2 Undang Undang Dasar 1945 dibentuklah berbagai peraturan perundang-undangan atau Undang-undang(selanjutnya disebut UU) yang sifatnya non diskriminatif (Rachmat Safaat,:1993:114) yaitu UU No.14 tahun 1969 tentang Pokok-pokok tenaga kerja UU No.80/1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No.100 mengenai Pengupahan yang sama bagi buru laki-laki dan perempuan untuk pekerja yang sama

nilainya, konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (PBB) yang telah diratifikasi dengan UU No.7 Tahun 1984.

Adapun Jenis-jenis pekerjaan wanita adalah sebagai berikut :

a. Kerja di pabrik

Kebanyakan industri-industri yang menyerap tenaga kerja wanita ialah industri-industri padat karya, seperti tekstil, garmen, pengolahan makanan dan industri elektronik. Perusahaan-perusahaan seperti itu banyak yang memberikan upah yang sangat rendah kepada pekerja wanitanya bila dibandingkan dengan tenaga kerja laki-lakinya. Ratna Saptari dan Brigitte Holzner, (1997;365-392)

b. Kerja borongan di rumah

Kerja borongan di rumah biasa disebut dengan istilah *homeworking*, kerja rumah adalah kerja upahan yang dilakukan di rumah atas dasar satuan kerja yang dilakukan. Pekerjaan ini bisa merupakan pesanan seorang pedagang perantara yang kemudian melemparkan hasil produksinya langsung ke kotakota atau konsumen, dan bisa juga menjualnya ke perusahaan.

c. Kerja Perempuan di Sektor Jasa

Sektor jasa meliputi berbagai kegiatan yang sangat beraneka ragam yang meliputi bangunan, perdagangan, transportasi, keuangan, pemerintahan, pelayanan sosial dan pelayanan domestik. Umumnya laki-laki menguasai sektor bangunan, transportasi dan keuangan. Untuk sementara kondisi kerja wanita dan posisi seseorang dapat dibedakan dalam tiga jenis pekerjaan, yaitu berdagang, kerja sebagai pembantu rumah tangga.

## 2. Pengertian Pramuniaga

Pramuniaga adalah sebuah profesi yang bergerak di bidang pelayanan atau membantu pelanggan untuk menemukan tujuan dalam hal ini barang dan jasa yang di inginkan , contoh seperti pelayan toko / departement store / supermarket Pramuniaga adalah ujung tombak penjualan toko, departement store, toko swalayan maupun hypermarket. Sikap ramah, murah senyum, tanggap atas berbagai pertanyaan, penguasaan berbagai hal tentang produk, penampilan yang serasi, komunikatif adalah sifat mutlak yang harus dimiliki seorang penjual. Pramuniaga bukan hanya menjalankan tugas penjualan, tetapi juga dimungkinkan untuk menampung berbagai kesan, pesan, keluhan, ataupun kebutuhan dan keinginan sesungguhnya. Oleh karenanya penjual tidak hanya dibekali bagaimana cara menjual efektif, tetapi juga dibekali ketrampilan bagaimana mengumpulkan informasi tentang kepuasan pelanggan. Informasi dari pembeli merupakan umpan balik bagi penyempurnaan produk. Fungsi seorang Pramuniaga secara umum adalah :

- a. Membantu koordinator dalam mengelola merchandise / barang dagangan di counter (area penjualan). Fungsi seorang Pramuniaga / SPG / SA secara khusus adalah Membentuk kepercayaan pelanggan terhadap performance perusahaan (toko) dan kualitas barang yang dijual.
- b. Menebak kebutuhan pelanggan dan membantu memilihkan barang yang sesuai dengan apa yg di inginkan konsumen
- c. Menjawab pertanyaan pelanggan dan melayani complain dari pelanggan dengan baik.

Kegiatan Pramuniaga selama buka toko adalah menyambut pelanggan dengan senyuman dan sapaan yang ramah, menjaga dan merapikan barang yang di jual - mengisi kembali barang yang telah di jual, Mengambil alih tugas teman yang sedang cuti / *off* / sakit, mengucapkan terima kasih kepada pelanggan, menjaga keamanan barang yang di jual, Menjaga kebersihan area penjualan.

Kegiatan Pramuniaga menjelang toko tutup adalah mengucapkan sapaan selamat malam dan terima kasih, silahkan datang kembali kepada pelanggan. menutup barang barang jualan dengan kain penutup, memastikan area penjualan tetap bersih, memastikan area penjualan aman dari bahaya kebakaran, mengikuti pengarahan dari atasan.

### **3. Tinjauan Tentang Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Bekerja merupakan hak semua orang, Undang Undang Dasar 1945 menghendaki semua warga negaranya untuk mendapatkan hak pekerjaan dan penghidupan yang layak. Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan bentuk nyata dari pengawasan pemerintah. Hal yang di bahas dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 ini sebagian besar atau hampir seluruhnya adalah merupakan hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu selama masa kerja dan hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sesudah masa kerja, misalnya pensiun dibahas dalam pemutusan hubungan kerja.

Kehadiran Undang- Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah memberikan nuansa baru dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Mensejajarkan istilah buruh/pekerja, istilah majikan diganti dengan pengusaha atau pemberi kerja, istilah ini sudah lama diupayakan untuk diganti agar lebih sesuai dengan industrial pancasila
- b. Menggantikan istilah perjanjian perburuhan ( *labour agreement* ) atau kesepakatan kerja bersama dengan istilah perjanjian kerja bersama yang berupaya diganti dengan alasan bahwa perjanjian perburuhan berasal dari Negara liberal yang seringkali dalam pembuatannya menimbulkan benturan kepentingan antara pihak buruh dengan majikan
- c. Sesuai dengan perkembangan zaman memberikan kesetaraan antara pekerja pria dan wanita, khususnya untuk bekerja di malam hari. Bagi pekerja wanita berdasarkan Undang-undang ini tidak lagi dilarang untuk bekerja di malam hari. Dengan catatan pengusaha diberi rambu-rambu yang harus ditaati oleh pengusaha.
- d. Memberikan sanksi yang memadai serta member batasan minimum dan maksimum sehingga menjamin kepastian hukum dalam penegakannya.
- e. Mengatur mengenai sanksi administrative mulai teguran, peringatan tertulis, pembatasan, kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pencabutan izin. Pada peraturan perundang-undangan sebelumnya hal ini tidak diatur.

Selanjutnya sumber hukum perburuhan disini yang dimaksud adalah tempat ditemukannya aturan-aturan mengenai masalah perburuhan. Berbicara

mengenai sumber hukum perburuhan formal sebab sumber hukum perburuhan dalam arti materiil adalah Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum yang termaktub dalam Ketetapan MPRS Nomor XX/MPRS/1996, kemudian ketetapan MPR Nomor: V/mpr/1973 dan Ketetapan MPR Nomor: IX/MPR/1978.

Perjanjian kerja antar pekerja dan perusahaan atau majikan diatur dalam Undang-Undang No.52 ayat (1) yang isinya dibuat atas dasar :

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya dirincikan oleh pasal 54 ayat (1) yang seharusnya perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pada Pasal 5 Undang-undang No.13 tahun 2003 merupakan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup:

- a. Orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja dan
- b. Orang yang sedang terikat dalam hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh.

Sebagai antisipasi atas pelanggaran Undang- Undang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaan dengan jelas dan tegas mengatur ketenagakerjaan di Indonesia, apabila terjadi pelanggaran itu bukan merupakan kesalahan peraturannya akan tetapi disebabkan oleh berbagai faktor.

1. Kurangnya kesadaran hukum dari pelaku hukum itu sendiri. Secara logika, hukum dibuat untuk keselamatan, akan tetapi sering kali hukum dicari celah dari hukum itu sendiri, demi kepentingan individu maupun kelompok.
2. Lemahnya pengawasan atas pelaksanaan Undang-Undang yang berlaku. Padahal pengawasan merupakan unsur paling penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.

Di dalam Undang-undang ketenagakerjaan sudah mencakup semua kepentingan akan pekerja dan pelaku usaha. Masih banyak terjadi pelanggaran hak-hak pekerja di berbagai perusahaan, khususnya pelanggaran

kepada buruh/pekerja wanita. Dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 terdapat pasal khusus diperuntukan bagi perlindungan untuk pekerja/buruh wanita yang terdapat pada pasal 76, 81, 82, 83, dan pasal 84. Sehubungan dengan ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-undang No.39 tahun 1999 tentang HAM pasal 49 yang menyatakan :

- (1) Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.
- (2) Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.
- (3) Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Dari pasal diatas, bahwa pekerja/buruh wanita mendapatkan hak yang sama dengan pekerja laki-laki,dapat memilih pekerjaan atau menduduki jabatan tepat dimana pekerja/buruh wanita tersebut bekerja. Masih perlu adanya perhatian khusus terhadap pekerja wanita, perlindungan terhadap pekerja wanita masih belum sepenuhnya terlaksana.

Fungsi reproduksi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hal yang berkenan dengan organ dan siklusnya seperti haid dan kehamilan. Ketentuan yang diatur dalam Pasal 49 Undang-undang No. 39 tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia diperkuat dengan ketentuan dalam pasal 76 paragraf 3 mengenai Wanita Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi :

1. Pekerja atau buruh perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
2. Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja atau buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
3. pengusaha yang memperkerjakan pekerja atau buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
  - a. memberikan makanan dan minuman bergizi
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan keselamatan di tempat kerja
4. pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 samapai dengan pukul 07.00.
5. ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur oleh keputusan menteri.

Ketentuan diatas mendeskripsikan bahwa begitu pentingnya perlindungan serta jaminan yang diberikan oleh Negara kepada tenaga kerja wanita dan menempatkan mereka sejajar dengan tenaga kerja wanita dalam hal fungsi reproduksi yang dimiliki seorang wanita. Selain itu setiap pekerja/buruh wanita mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

Pertama, keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh tanpa adanya diskriminasi guna mewujudkan produktifitas kerja yang yang optimal. Upaya keselamatan dan kesehtan kerja

yang dimaksud untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan.

Kedua, moral dan kesusilaan yang masih perlu mendapatkan perhatian lebih dari sesama buruh maupun majikan/pengusaha. Seringkali pekerja/buruh wanita mendapatkan pelecehan moral dan kesusilaan dari sesama pekerja/buruh laki-laki, misalnya mengeluarkan kata-kata yang berhubungan dengan kesusilaan yang kerap kali dianggap sebagai bahan bercandaan antara pekerja/buruh itu merupakan wujud kecil dari pelanggaran hak moral dan kesusilaan pekerja/buruh wanita.

Ketiga, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama tanpa adanya diskriminasi politik, suku, ras, dan agama. Pekerja/buruh wanita rendah atau dipandang sebelah mata. Biasanya ini terjadi pada pekerja/buruh wanita yang menduduki posisi rendah.

## **2. Cuti Hamil**

Cuti yang dimaksud adalah libur dari pekerjaan sementara waktu karena sesuatu yang tidak dapat ditinggalkan atau waktu libur tertentu yang diberikan kepada karyawan.

Hamil yang dimaksud adalah keadaan mengandung embrio atau fetus di dalam tubuh, setelah penyatuan sel telur dan spermatozoon.

Pelaksanaan cuti hamil dan bersalin ketentuan standar yang perlu ada pada setiap perusahaan harus disesuaikan dengan ketentuan standar yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja ( DISNAKER). Perusahaan yang harus

menjalankan pemberian cuti hamil dan melahirkan bagi tenaga kerja wanitanya selama 90 ( Sembilan puluh hari ) atau tenaga kerja wanitanya yang tidak mengambil cuti hamil dan melahirkan selama 90 (Sembilan puluh hari) dan dapat diketahui ada atau tidaknya pengawasan oleh DISNAKER didalam pelaksanaan.

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 82 ayat (1) Pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Terdapat sanksi bagi pengusaha yang tidak memberikan hak cuti kepada pekerja sangat tergantung hak cuti yang dilanggar, apakah cuti melahirkan/keguguran kandungan, cuti haid, atau cuti lainnya yang sah pengaturannya. Salah satunya sanksi terhadap pelanggaran cuti melahirkan/keguguran kandungan. Untuk pengusaha yang tidak memberikan kepada buruh perempuan istirahat/ cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan dapat dikenakan sanksi yaitu :

- a. Pidana penjara antara 1 sampai dengan 4 tahun, dan atau
- b. Denda antara Rp.100 juta sampai dengan Rp.400 juta.

Sanksi tersebut juga dapat diberikan kepada pengusaha yang tidak memberikan kepada pekerja perempuan waktu istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai keterangan dokter, karena pekerja tersebut mengalami keguguran kandungan.

Pada praktiknya, pekerja perempuan yang sedang hamil mungkin tak selalu mudah menentukan kapan bisa mengambil haknya untuk cuti hamil dan melahirkan. Misalnya, dalam hal pekerja tersebut melahirkan prematur sehingga pekerja tersebut melahirkan sebelum mengurus hak cuti melahirkannya. Apabila kelahiran terjadi lebih awal dari yang diperhitungkan oleh dokter kandungan, tidak dengan sendirinya menghapuskan hak atas cuti bersalin/melahirkan. Anda tetap berhak atas cuti bersalin/melahirkan secara akumulatif 3 bulan. Pengusaha dapat mengatur pemberian hak cuti yang lebih dari ketentuan normatif, atau menyepakati pergeseran waktunya, dari masa cuti hamil ke masa cuti melahirkan, baik sebagian atau seluruhnya sepanjang akumulasi waktunya tetap selama 3 bulan atau kurang lebih 90 hari kalender. Walaupun sebenarnya pekerja perempuan dapat menentukan kapan cuti tersebut diambil, misalkan pekerja perempuan boleh memilih cuti selama 1 bulan sebelum melahirkan dan 2 bulan sesudah melahirkan sepanjang akumulasi waktunya tetap selama 3 bulan. Perusahaan - perusahaan di Indonesia memberikan kebebasan tenaga kerja untuk bebas memilih waktu cuti, asalkan ada rekomendasi dari dokter/bidan dan informasi waktu cuti kepada perusahaan.

Di luar negeri contohnya pada negara-negara maju, seperti beberapa negara di Eropa, memberikan porsi cuti melahirkan yang berbeda-beda bagi karyawan wanita. Contohnya di Swedia, mereka memberi cuti melahirkan hingga kurang lebih satu tahun lamanya. Sedangkan di Denmark, ibu yang baru melahirkan tetap akan digaji 100 persen meskipun ia sedang cuti selama 52 minggu. Dan ketika mereka masuk kerja lagi, bayi yang usianya di atas 6

bulan dapat dititipkan di *day care* tanpa dipungut biaya. Contoh lain adalah perusahaan-perusahaan besar di dunia seperti:

- Facebook

Salah satu perusahaan sosial media terbesar di dunia ini memberikan cuti selama 17 minggu kepada setiap karyawannya yang baru saja menjadi orangtua. Bukan hanya cuti sepanjang 17 minggu saja, namun bayi yang baru lahir tersebut juga akan langsung diberi uang tunjangan sebesar \$4 Ribu US Dollar, uang sebesar itu juga berlaku bagi anak yang baru diadopsi oleh karyawan Facebook.

- Google

Perusahaan teknologi pencarian informasi di internet yang didirikan oleh Larry Page dan Sergey Brin ini juga memberikan cuti melahirkan kepada para karyawan perempuannya dalam jangka waktu yang tergolong cukup lama, yakni sepanjang 18 minggu dan tetap digaji. Namun bila ada masalah cukup serius pada karyawan yang melahirkan tersebut maka cuti yang didapat dapat diperpanjang hingga 22 minggu. Sedangkan pengasuh anak utama, apakah itu karyawan pria atau perempuan dapat mengambil cuti selama 12 minggu agar dapat mengurus anaknya.

- Twitter

Perusahaan sosial media yang memberikan fasilitas cuti terbaik di dunia untuk para karyawannya, yaitu Twitter. Setelah melahirkan, karyawan perempuan yang bekerja di Twitter berhak untuk

mengambil cuti selama 20 minggu. Sedangkan untuk karyawan pria, mereka juga berhak mengambil cuti hingga 10 minggu lamanya.

Di Indonesia sendiri khususnya bagi PNS (Pegawai Negeri Sipil) ketentuan tentang cuti hamil masih menggunakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 Tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil. Isi dari Cuti Bersalin yang termuat didalamnya adalah :

- Untuk persalinan anaknya yang pertama, kedua, ketiga, Pegawai Negeri Sipil wanita berhak atas cuti bersalin.
- Untuk persalinan anaknya yang keempat dan seterusnya, kepada Pegawai Negeri Sipil wanita diberikan cuti diluar tanggungan Negara.
- Lamanya cuti-cuti bersalin adalah 1 (satu) bulan sebelum dan 2 (dua) bulan sesudah persalinan.
- Untuk mendapatkan cuti bersalin, Pegawai Negeri Sipil wanita yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti.
- Cuti bersalin diberikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang memberikan cuti.
- Selama menjalankan cuti bersalin Pegawai Negeri Sipil wanita yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.

Di Lampung sebagai contoh penerapan cuti hamil sendiri sesuai Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 5 Tahun 2013 tentang organ dan kepegawaian perusahaan daerah air minum Way Rilau Kota Bandar Lampung

bahwa pada pasal 23 ayat (1) Anggota Direksi memperoleh hak cuti sebagai berikut :

- a. Cuti Tahunan, selama 12 (dua belas) hari kerja;
- b. Cuti besar/cuti panjang, selama 2 (dua) bulan untuk setiap satu kali masa jabatan;
- c. Cuti menunaikan ibadah haji, selama 40 (empat puluh) hari;
- d. Cuti sakit, cuti nikah dan cuti hamil sama dengan ketentuan cuti kepegawaian.

Yang didalam nya termuat tentang cuti hamil yang sesuai dengan cuti kepegawaian yang mengacu pada Undang-Undang No.13 tahun 2003.

## **B. Kerangka Pikir**

Ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia dimasa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional. Dalam suatu hubungan kerja, tenaga kerja, manusia merupakan pelaksana utama dalam pembangunan. Manusia merupakan unsur yang menentukan di dalam pelaksanaan kegiatan, peningkatan mutu ketengakerjaan sangatlah penting terutama dalam pemanfaatan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu bersaing dalam menghadapi era globalisasi. Dalam rangka pembinaan dan perlindungan terhadap tenaga kerja, maka hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha harus diciptakan secara serasi dan selaras yang dilandasi oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Sesuai dengan yang diamanatkan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 mendeskripsikan bahwa dalam era globalisasi pembangunan sekarang ini pekerja tidak hanya dari kaum laki-laki saja yang mempunyai kesempatan bekerja, kaum wanita juga mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan layaknya kaum laki-laki.

Wanita mempunyai potensi yang besar terhadap pembangunan. Sehingga tidak dapat dipungkri bahwa keberhasilan dalam pelaksanaan pembangunan bukan hanya pada peran tenaga kerja laki-laki saja tetapi peran serta tenaga kerja wanita dalam pembangunan secara aktif dan menyeluruh di berbagai bidang juga turut diperhitungkan. Adanya emansipasi merupakan bukti nyata besarnya potensi yang ada pada wanita dan memperlihatkan keberadaan wanita yang mampu berkompetensi hampir secara menyeluruh tanpa meninggalkan hakekatnya sebagai wanita dalam pembinaan keluarga sejahtera umumnya dan pembinaan generasi muda pada khususnya.

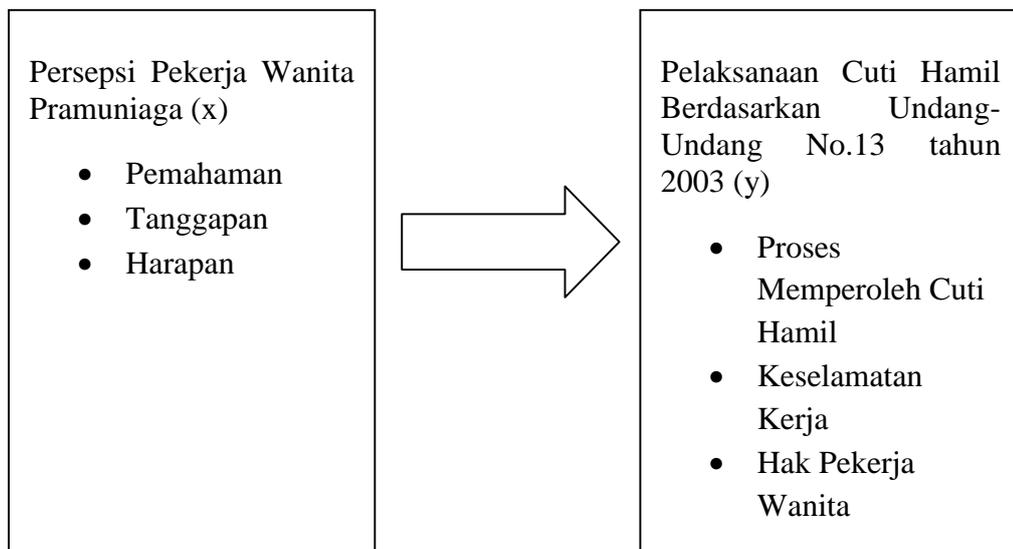
Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan nuansa baru dalam peraturan kertenagakerjaan dan merupakan bentuk nyata dari pengawasan pemerintah yang di dalam nya memuat peraturan tentang perlindungan terhadap pekerja wanita. Ketentuan aturan yang termuat didalamnya mendeskripsikan begitu pentingnya perlindungan serta jaminan yang diberikan oleh Negara kepada pekerja wanita dan menempatkan mereka sejajar dengan pekerja laki-laki. Bahkan memberikan hak khusus terhadap pekerja wanita dalam hal reproduksi yang dimiliki seorang wanita. Fungsi reproduksi yang dimaksud adalah hal yang berkenaan dengan organ dan

siklusnya seperti haid dan kehamilan. Sebagai contoh dari Undang-Undang No 13 tahun 2003 Pasal 81 ayat (1) dan (2) pekerja wanita diperbolehkan tidak masuk kerja pada hari pertama atau pekerja wanita berhak memperoleh istirahat selama 45(empat puluh lima) hari sebelum dan 45 (empat puluh lima) hari sesudah melahirkan anak menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Jika terjadi keguguran maka tenaga kerja tersebut juga berhak mendapat cuti selama 45(empat puluh lima) hari. Selain itu adapula peraturan yang dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja RI No.: PER-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Perempuan Karena Menikah, Hamil Atau Melahirkan.

Pekerja wanita yang sedang bersalin dapat memberikan pemberitahuan secara lisan atau tertulis kepada manajemen yang mengatakan bahwa dia akan melahirkan anaknya dalam waktu 1,5 bulan. Dan setelah menerima surat pemberitahuan tersebut, maka manajemen harus memberikan cuti di hari selanjutnya. Seorang pekerja perempuan yang telah melahirkan anaknya harus memberikan pemberitahuan kepada perusahaan tentang kelahiran anaknya dalam waktu tujuh hari setelah melahirkan. Serta perlu memberikan bukti kelahiran anak Anda kepada manajemen dalam waktu enam bulan setelah melahirkan. Bukti ini dapat berupa fotocopy surat kelahiran dari rumah sakit atau akte kelahiran.

Tenaga kerja wanita merupakan suatu potensi produktif dan mempunyai keistimewaan dibandingkan tenaga kerja laki-laki pada lapangan kerja. Hal ini diperkuat oleh adanya jaminan dan kepastian hukum sebagai mana

tertuang pada Undang-Undang No.13 tahun 2003 . Berdasarkan hal tersebut, penelitian akan melihat persepsi kelompok pekerja wanita pramuniaga tentang proses pelaksanaan cuti hamil berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 di Chandra Supermarket Metro. Untuk lebih jelasnya kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar berikut ini :



**Gambar 1.1 Kerangka Pikir**

### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memaparkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, gejala atau keadaan tertentu dalam masyarakat. Menurut Masyhuri (2008 : 34) menjelaskan bahwa penelitian yang bersifat deskriptif merupakan penelitian yang member gambaran secermat mungkin mengenai suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu.

Dengan metode penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan cuti hamil bagi pekerja wanita pramuniaga pada Chandra Supermarket Metro tahun 2016. Adapun jenis metode deskriptif ini yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif karena dalam pengolahan datanya lebih banyak menggunakan data yang berupa angka-angka dan statistik. Metode penelitian kuantitatif yang dijelaskan oleh Sugiyono (2006 :14) adalah “Metode penelitian sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism; metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang sesuai: pengumpulan data kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi merupakan salah satu komponen terpenting dalam penelitian, mengingat populasi akan menentukan validitas data dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2006: 90) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja wanita pramuniaga yang bekerja pada Chandra Supermarket & Departement Store Kota Metro. Adapun data jumlah pekerja dalam penelitian ini adalah 42 orang pekerja wanita pramuniaga.

### **2. Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2006: 96) adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi.

Menurut Arikunto (2002 : 108) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya. Dengan pernyataan ini karena jumlah populasinya tidak lebih

besar dari 100 orang, maka penulis mengambil sampel 100% dari jumlah populasi yang ada sebanyak 42 orang pekerja wanita.

### **C. Variabel Penelitian**

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel yang mempengaruhi atau disebut juga variabel bebas (X) adalah persepsi pekerja wanita pramuniaga.
- b. Variabel yang dipengaruhi atau yang disebut dengan variabel terikat (Y) dalam hal ini adalah pelaksanaan cuti hamil berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 di Chandra Supermarket Metro.

### **D. Definisi Konseptual Variabel**

#### **a. Persepsi Kelompok Pekerja Wanita Pramuniaga**

Persepsi merupakan suatu proses penginderaan, stimulus yang diterima oleh individu melalui alat indera yang kemudian diinterpretasikan sehingga individu dapat memberikan pandangan, memahami dan dapat mengartikan tentang stimulus yang diterimanya. Proses menginterpretasikan ini biasanya dipengaruhi oleh pengalaman dan proses belajar individu. Sedangkan kelompok ialah sejumlah orang yang mempunyai norma, nilai, dan tujuan yang sama, yang dengan secara sengaja dan juga teratur saling berinteraksi. Pekerja wanita adalah wanita yang bekerja. Dan juga bisa

diartikan perempuan dewasa yang melakukan sesuatu kegiatan dan bertujuan mendapatkan hasil. Pramuniaga sendiri merupakan sebuah pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh kaum wanita yang bergerak dibidang pelayanan atau membantu pelanggan menemukan tujuan dalam hal barang dan jasa yang diinginkan.

#### **b. Pelaksanaan Cuti Hamil berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003**

Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan bentuk nyata dari pengawasan pemerintah. Hal yang di bahas dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 ini sebagian besar atau hampir seluruhnya adalah merupakan hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu selama masa kerja dan hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sesudah masa kerja. Yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, waktu istirahat, keselamatan kerja dan pelaksanaan cuti sakit, hamil dan bersalin khususnya terhadap pekerja wanita dalam hal reproduksi yang dimiliki seorang wanita. Fungsi reproduksi yang dimaksud adalah hal yang berkenaan dengan organ dan siklusnya seperti haid dan kehamilan.

### **E. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Persepsi Kelompok Pekerja Wanita Pramuniaga**

Persepsi merupakan suatu proses penginderaan, stimulus yang diterima oleh individu melalui alat indera yang kemudian diinterpretasikan sehingga individu dapat memberikan pandangan, memahami dan dapat mengartikan tentang stimulus yang diterimanya adapun indikator dalam penelitian ini

adalah : pemahaman, tanggapan, dan harapan dari pekerja wanita pramuniaga.

### **b. Pelaksanaan Cuti Hamil berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003**

Pelaksanaan adalah Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan bentuk nyata dari pengawasan pemerintah. Hal yang di bahas dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 ini sebagian besar atau hampir seluruhnya adalah merupakan hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu selama masa kerja dan hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sesudah masa kerja adapun indikator dalam variabel ini adalah perlindungan tenaga kerja, hak pekerja, dan perjanjian kerja

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk melengkapi penelitian ini, maka digunakan beberapa teknik pengumpulan data, hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan data yang lengkap dan valid, yang nantinya dapat mendukung keberhasilan dalam penelitian ini.

### **1. Teknik Pokok**

#### **a. Metode Angket**

Teknik pokok yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket. Metode angket dalam penelitian ini dipakai untuk memperoleh data yang utama dan dianalisis. Adapun jenis angket yang digunakan angket yang dimana telah menyediakan alternatif jawaban yang harus dipilih responden

tanpa memberikan jawaban yang lain. Masing-masing mempunyai skor atau bobot yang berbeda yaitu:

1. Alternatif jawaban a diberi skor 3
2. Alternatif jawaban b diberi skor 2
3. Alternatif jawaban c diberi skor 1

## **2. Teknik Penunjang**

### **a. Teknik Dokumentasi**

Teknik dokumentasi ini digunakan untuk mencatat data yang tertulis tentang persepsi kelompok pekerja wanita pramuniaga di Chandra Supermarket Kota Metro. Kemudian mencari buku untuk mendapatkan berbagai konsep dan informasi yang bersifat teoritis yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti. Kegiatan ini dilakukan untuk mengkaji dan menganalisis berbagai literatur dan bahan bacaan untuk menemukan konsep yang berhubungan dengan penelitian ini dan menjadi landasan teoritis dalam penelitian ini.

### **b. Teknik Wawancara**

Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh data yang objektif berkaitan dengan objek yang akan diteliti. Wawancara kepada responden diajukan menggunakan beberapa pertanyaan yang bermaksud untuk mencari informasi secara langsung dari responden yang bersangkutan. Adapun wawancara dalam penelitian ini dilakukan terhadap kelompok pekerja wanita pramuniaga di Chandra Supermarket Kota Metro.

## G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### a. Uji Validitas Alat Ukur

Dalam penelitian ini untuk menentukan validitas item soal dilakukan kontrol langsung terhadap teori-teori yang menghasilkan indikator-indikator yang dipakai. Validitas yang digunakan yaitu *logical validity*, dengan cara melakukan penalaran berdasarkan teori-teori konsep yang ada dalam variabel yang keabsahannya disahkan oleh pembimbing.

### b. Uji Reliabilitas

Uji angket digunakan untuk menguji apakah alat ukur bisa dipakai atau tidak. Langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk uji reliabilitas angket yaitu:

- a. Uji coba dengan 10 orang di luar responden
- b. Hasil uji coba dikelompokkan dalam item ganjil dan genap

Kemudian hasil item ganjil dan genap dikorelasikan ke dalam rumus *product moment* menurut (Hadi, 1989:318) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left\{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}\right\}\left\{\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Hubungan variabel x dan y

x = Variabel bebas

y = Variabel terikat

n = Jumlah sampel

c. Menurut Hadi (1989:37) untuk mengetahui koefisien seluruh angket digunakan rumus *Sperman Brown* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{2(r_{gg})}{1 + (r_{gg})}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien seluruh tes

$r_{gg}$  = Koefisien Korelasi item ganjil dan genap

d. Hasil analisis kemudian dibandingkan dengan tingkat reliabilitas sebagai berikut :

0,90-1,00 : Reliabilitas tinggi

0,50-0,89 : Reliabilitas tinggi

0,00-0,49: : Reliabilitas rendah

## H. Teknik Analisis Data

Setelah data diperoleh dari penyebarann angket, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Dalam menganalisis dan mengolah data serta mengetahui tingkat kebenaran responden, digunakan rumus persentase yang dikemukakan menurut Sutrisno Hadi (1986: 12) sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan:

I = Interval

NT = Nilai tertinggi

NR = Nilai terendah

K = Kategori

Selanjutnya untuk mengolah data dan menganalisis data serta mengetahui tingkat kebenaran responden, digunakan rumus persentase menurut Muhammad Ali (1985:184) sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase

F = Jumlah jawaban dari seluruh item

N = Jumlah perkalian item dengan responden

Menurut Suharsimi Arikunto (1986:196) untuk mendefinisikan banyaknya persentase yang diperoleh digunakan kriteria sebagai berikut:

76% - 100% = Baik

56% - 75% = Sedang

40% - 55% = Tidak Baik

## I. Langkah-Langkah Penelitian

Langkah penelitian pada hakikatnya adalah suatu bentuk upaya persiapan sebelum melakukan penelitian yang sifatnya sistematis, yaitu meliputi perencanaan prosedur dan teknis pelaksanaan lapangan. Hal ini dimaksudkan agar penelitian yang akan dilaksanakan dapat berjalan sesuai dengan apa yang

direncanakan. Adapun langkah-langkah penelitian yang penulis lakukan secara garis besar adalah sebagai berikut:

### **1. Persiapan Pengajuan Judul**

Langkah awal yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah mengajukan judul skripsi kepada dosen pembimbing akademik Bapak Drs. Holilulloh, M.Si. yang terdiri dari dua alternatif judul. Setelah salah satu judul disetujui, langkah selanjutnya adalah mengajukan judul tersebut kepada Ketua Program Studi PPKn Bapak Hermi Yanzi, S.Pd., M.Pd. pada tanggal 19 Oktober 2015. Pada tanggal 22 Oktober 2015 judul tersebut disetujui sekaligus disahkan kemudian ditetapkan dosen pembimbing utama dan dosen pembimbing pembantu yang akan membimbing selama penyusunan skripsi ini.

### **2. Penelitian Pendahuluan**

Setelah pengajuan judul skripsi disetujui oleh pembimbing akademik dan Ketua Program Studi PPKn, penulis mendapatkan surat izin penelitian pendahuluan dari Dekan FKIP Unila pada tanggal 17 November 2015 No.7652/UN26/3/PL/2015. Maka hal selanjutnya adalah melakukan penelitian pendahuluan di Chandra Supermarket Metro.

Tujuan dari penelitian pendahuluan ini adalah untuk mengetahui lokasi dan keadaan tempat penelitian, memperoleh data serta mendapatkan gambaran umum tentang hal-hal yang akan diteliti dalam rangka

menyusun proposal penelitian yang ditunjang dengan beberapa literatur dan arahan dari dosen pembimbing. Kemudian langkah selanjutnya adalah diadakan seminar proposal pada tanggal 27 Februari 2016. Seminar proposal ini bertujuan untuk memperoleh saran dan kritikan dari berbagai pihak demi kesempurnaan dalam pembuatan dan penyelesaian skripsi.

### **3. Pengajuan Rencana Penelitian**

Penulis mengajukan rencana penelitian dengan menggunakan angket yang akan disebar kepada 42 responden. Setelah disetujui angketnya oleh pembimbing I dan II, maka penulis selanjutnya mengadakan penelitian yang dilakukan di Chandra Supermarket Metro pada tanggal 1 April 2016 sampai dengan selesai.

### **4. Penyusunan Alat Pengumpul Data**

Penyusunan alat pengumpul data menggunakan angket yang ditujukan kepada responden yang berjumlah 42 orang pekerja wanita pramuniaga Chandra Supermarket, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 20 item soal dengan alternatif tiga (3) jawaban. Langkah-langkah yang penulis lakukan adalah menyusun angket tersebut yang dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Membuat kisi-kisi angket tentang persepsi kelompok pekerja wanita pramuniaga tentang proses pelaksanaan cuti hamil berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

2. Membuat item-item pertanyaan angket tentang persepsi proses pelaksanaan cuti hamil berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang berjumlah 20 soal.
3. Melakukan konsultasi angket yang akan digunakan untuk penelitian kepada pembimbing I dan pembimbing II guna mendapatkan persetujuan.
4. Setelah angket disetujui oleh pembimbing I dan pembimbing II, angket siap untuk diuji reliabilitasnya dengan cara disebar kepada sepuluh (10) orang diluar responden, dan setelah itu angket diberikan kepada responden yang berjumlah 42 orang.

## **5. Pelaksanaan Uji Coba Angket**

### **a. Analisis Validitas Angket**

Untuk mengetahui validitas angket, peneliti melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing I dan pembimbing II. Setelah dinyatakan valid, maka angket dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

### **b. Analisis Reliabilitas Angket**

Sebuah alat ukur dinyatakan baik apabila memiliki reliabilitas yang baik. Hal ini dimaksudkan agar ketepatan alat ukur ini sangat berpengaruh dalam menemukan layak atau tidaknya suatu alat ukur untuk digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti mengadakan uji coba angket kepada 10 orang di luar responden dengan teknik item

ganjil genap. Dalam pengolahan digunakan rumus *Product Moment* yang kemudian dilanjutkan dengan rumus *Sperman Brown*.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis untuk menguji reliabilitas angket dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengadakan uji coba angket kepada 10 orang di luar responden
2. Dari hasil uji coba angket tersebut dikelompokkan ke dalam item ganjil dan genap, hal itu dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.1 Uji Coba Angket 10 Orang di Luar Responden Untuk Item Ganjil (X)**

No	Nomor Item Ganjil										Skor
	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	28
2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	27
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28
4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	28
5	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	26
6	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	26
7	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	26
8	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
9	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	27
10	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	27
X											272

*Sumber: Analisis Data Uji Coba Angket Penelitian Tahun 2016*

**Tabel 3.2 Uji Coba Angket 10 Orang di Luar Responden Untuk Item Genap (Y)**

No	Nomor Item Genap										Skor
	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	
1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	28
2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	25
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28
4	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	27
5	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	25
6	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	25
7	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	26
8	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	23
9	1	3	1	2	3	2	3	1	3	3	24
10	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	28
Y											259

*Sumber: Analisis Data Uji Coba Angket Penelitian Tahun 2016*

Setelah diketahui hasil penjumlahan skor dari item ganjil dan genap, langkah selanjutnya adalah membuat tabel kerja antara item ganjil dan item genap untuk kemudian diolah menggunakan rumus *Product Moment*.

**Tabel 3.3 Tabel Kerja Item Ganjil (X) dan Item Genap (Y) dari Uji coba Angket 10 Orang di Luar Responden**

No	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	28	28	784	784	784
2	27	25	729	625	675
3	28	28	784	784	784

4	28	27	784	729	756
5	26	25	676	625	650
6	26	25	676	625	650
7	26	26	676	676	676
8	29	24	841	576	696
9	29	23	729	529	621
10	29	28	729	784	756
Jumlah	272	259	7408	6737	7048

Sumber: Analisis Data Uji Coba Angket Penelitian Tahun 2016

Berdasarkan tabel kerja uji coba angket, diperoleh hasil data item ganjil dan item genap. Dari tabel tersebut dapat diketahui:

$$X = 272 \quad Y^2 = 6737$$

$$Y = 259 \quad XY = 7048$$

$$X^2 = 7408$$

Selanjutnya data yang diperoleh diolah dengan menggunakan rumus

*Product Moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{7048 - \frac{(272)(259)}{10}}{\sqrt{\left\{7408 - \frac{(272)^2}{10}\right\} \left\{6737 - \frac{(259)^2}{10}\right\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{7048 - 7044,8}{\sqrt{\{7408 - 7398,4\} \{6737 - 6708,1\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3,2}{\sqrt{\{3,0983\}\{5,3758\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3,2}{\sqrt{16,6558}}$$

$$r_{xy} = \frac{3,2}{4,0811}$$

$$r_{xy} = \mathbf{0,78}$$

Selanjutnya untuk mengetahui koefisien reliabilitas seluruh item menggunakan rumus *Sperman Brown* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{2 (r_{gg})}{1 + (r_{gg})}$$

$$r_{xy} = \frac{2 (0,78)}{1 + (0,78)}$$

$$r_{xy} = \frac{1,56}{1,78}$$

$$r_{xy} = \mathbf{0,87}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, kemudian dikorelasikan dengan kriteria reliabilitas sebagai berikut:

0,90 – 1,00 = Reliabilitas Tinggi

0,50 - 0,89 = Reliabilitas Sedang

0,00 - 0,49 = Reliabilitas Rendah

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka diketahui  $r_{xy} = 0,87$ , indeks reliabilitas 0,50 - 0,89 termasuk dalam kategori reliabilitas sedang. Dengan demikian angket memenuhi syarat dan dapat digunakan untuk mengadakan penelitian.

## **V.KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data analisis instrumen penelitian berupa angket, dapat disimpulkan bahwa:

Persepsi Kelompok Pekerja Wanita Pramuniaga Tentang Proses Pelaksanaan Cuti Hamil Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Chandra Supermarket Metro memberikan hak pengambilan cuti hamil kepada pekerja wanitanya 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan atau 1 minggu atau 2 minggu sebelum melahirkan baru sisanya diambil setelah melahirkan. Atau total istirahat yang diperoleh oleh tenaga kerja wanita adalah 3 bulan. Mengenai masalah pengupahan yang diterima oleh pekerja wanita yang mengambil cuti hamil dan melahirkan pada Chandra Supermarket Metro sampai saat ini pihak perusahaan belum pernah lalai atau terlambat dalam membayar upah dan tunjangan tenaga kerja.

Berdasarkan setiap indikator pemahaman, tanggapan, dan harapan positif. Dimana hasil indikator pemahaman berkategori paham memperoleh hasil paling banyak sebesar 42,85%, sedangkan dari indikator tanggapan berkategori paham hasil akhir diperoleh paling banyak sebesar 73,80%, dan

dari indikator harapan terdapat kategori setuju mendapatkan respon terbanyak sebesar 97,62%.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kepada Chandra Supermarket Metro bahwa pekerja wanita yang sedang hamil untuk dipersingkat jam kerjanya yang dari 8 jam menjadi 6 jam saja, agar dapat tercipta suasana kondusif dalam lingkungan kerja.
2. Kepada pekerja wanita pramuniaga agar dapat memperhatikan kesehatannya ketika sedang hamil dan tidak bekerja terlalu berat yang dapat membahayakan kondisi kandungannya.
3. Kepada Dinas Tenaga Kerja Metro hendaknya melakukan sosialisasi kepada perusahaan maupun kepada pekerja tentang Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dan melakukan pengontrolan atau pengawasan kepada perusahaan.
4. Kepada masyarakat agar membantu pemerintah dalam menerapkan aturan yang sesuai agar tidak ada pelanggaran hak asasi yang diterima oleh pekerja wanita.

## DAFTAR PUSTAKA

- Luhulima, Achie. 2007. *Bahan Ajar Tentang Hak Perempuan : Undang-Undang No.7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.
- Irianto, Sulistyowati. 2006. *Perempuan dan Hukum : Menuju Hukum yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia
- Asikin, Zainal. 2002. *Dasar-Dasar Hukum Perburhan (cetakan 4)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Prints, Darwan. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Husni, Lalu. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Yogyakarta : Fisipol UGM.
- Damanik, Sehat. 2006. *Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta : Publishing
- Ridzal, Fauzi. 2000. *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*. Yogyakarta : Tiara Wacana.
- Rackhmat, Jalaludin. 2011. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana
- Walgito, Bimo. 2002. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta : Andi Offset
- Mulyana, Dedi. 2005. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung ; Remaja Rosdakarya
- Masyhuri. 2008. *Metodologi Penelitian : Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung : Refika Aditama

Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.

Sudjiono, Anas. 2009. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta. Rajawali Pers

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-undang Dasar Republik Indonesia 1945 pasal 27

Undang-undang No. 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Againsts Woman).

Undang-undang No.1 tahun 1974 mengenai perkawinan

Undang-undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-undang No. 20 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No.14 tahun 1969 Tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00

Mulyana W. Kusuma, Perlindungan Hukum Bagi Buruh Wanita dan Permasalahannya, <http://www.google.com.id.kompas>. Diakses 07 Desember 2015. 5:25:25 WIB