THE IMPLEMENTATION OF LAW NUMBER 13 YEAR 2003 ON THE RIGHTS OF WOMEN IN THE WORKFORCE ALFAMART AND INDOMARET IN THE CITY OF PEKANBARU

Gita Prina¹, Zahirman², Jumili Arianto³

Email: gitaafрина81@gmail.com¹, zahirmanur@yahoo.co.id², jumili_arianto@yahoo.com³
No. Hp: 082284043264

*Pancasila and Citizenship Education
Faculty of Teacher Training and Education
University of Riau*

Abstrack : *this research background in the background by the large number of problems Still associated with employment in the city of Pekanbaru in particular labor women. The visible phenomena related to the employment problem of these women, among other things: the amount of labour women are increasing each year, there are still large number of women employed in the evening, still the number of rights the rights of these women's labor not given such rights to breastfeed the baby, menstrual leave, etc. So the author would like to see how the employment rights of women, and alfamart indomaret in pekanbaru. This descriptive qualitative research methods. The used instrument that is now composed of 15 questions about the law regarding the rights of female labor. The data were analyzed using the formula $P = f/N \times 100\%$ to find out the percentage of answers from the respondents. The calculation of the percentage of overall respondents answer obtained answers "no" as much as 70% is in the range of 0%-50% and the percentage of "Yes" answers as much as 30% are in the range of 51%-100% for the implementation of law No. 13 year 2003 about the labor rights of women. Based on the results of the study it can be concluded that the implementation of the law No. 13 Year 2003 regarding labor rights of women have not been carried out properly, should companies or labor party women are encouraged to better understand and dig regarding Act No. 13 year 2003 that especially on the rights of the workforce are women.*

Keywords : *implementation, law number 13 year 2003, women's Labor*

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG HAK TENAGA KERJA WANITA DI ALFAMART DAN INDOMARET DI KOTA PEKANBARU

Gita Prina¹, Zahirman², Jumili Arianto³

Email : ogitadwi@yahoo.co.id¹, linda_sri70@yahoo.com², jumili_arianto@yahoo.com³
No. Hp : 082284043264

Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstrak : Penelitian ini di latar belakang oleh Masih banyaknya masalah masalah yang terkait dengan ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru khususnya tenaga kerja wanita. Fenomena yang terlihat terkait dengan permasalahan ketenagakerjaan wanita ini, antara lain: jumlah tenaga kerja wanita yang meningkat setiap tahunnya, masih banyaknya wanita yang dipekerjakan di malam hari, masih banyaknya hak hak dari tenaga kerja wanita ini yang tidak diberikan seperti hak menyusui bayi, cuti haid, dan lain sebagainya. Sehingga penulis ingin melihat bagaimana hak ketenagakerjaan wanita di alfamart dan indomaret di kota pekanbaru. Metode penelitian ini deskriptif kualitatif. Instrument yang digunakan yaitu angket yang terdiri dari 15 pertanyaan tentang undang undang mengenai hak tenaga kerja wanita. Data dianalisis dengan menggunakan rumus $P=f/N \times 100\%$ untuk mengetahui persentase jawaban dari responden. Dari perhitungan persentase jawaban responden secara keseluruhan diperoleh jawaban “Tidak” sebanyak 70%% berada pada rentang 0% - 50% dan persentase jawaban “Ya” sebanyak 30% berada pada rentang 51%-100% untuk implementasi undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang hak tenaga kerja wanita. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang hak tenaga kerja wanita belum terlaksana dengan baik, seharusnya pihak perusahaan maupun tenaga kerja wanita dianjurkan untuk lebih memahami dan menggali mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut khususnya tentang hak tenaga kerja wanita.

Kata Kunci : Implementasi, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Tenaga Kerja Wanita

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tidak lepas dari peran pembangunan manusia itu sendiri. Pembangunan yang dimaksud adalah pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur. Salah satu pembangunan yang saat ini perlu mendapatkan perhatian lebih yaitu pembangunan ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia yang diarahkan pada tujuan meningkatkan harkat, martabat, dan kemampuan manusia. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja. Kemudian pada yang bersamaan pekerja atau buruh dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. (Hardjoprajitno, 2014)

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 secara jelas diatur masalah ketenagakerjaan, khususnya dalam pasal 27 ayat (2): *“tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. (Lalu Husni, 2014)

Dalam pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian hukum yang Ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. Jadi pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selamaini kita kenal yang ruang lingkupnya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja.

Dalam pasal 49 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM berbunyi perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksinya. Dari landasan hukum di atas, jelaslah bahwa salah satu kewajiban konstitusional dari negara/pemerintah adalah menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya, karena bekerja merupakan bagian dari hak asasi warga negara dalam rangka mempertahankan eksistensi kehidupannya. Hak asasi pekerja adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya di dalam UUD 1945. Itu berarti bahwa negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa undang-undang (*legislative policy*) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan yang dimaksudkan untuk mengurangi substansi dari hak konstitusional. Adapun permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini berdasarkan judul dan uraian diatas adalah apakah implementasi hak tenaga kerja wanita di alfamart dan indomaret di kota Pekanbaru sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi hak tenaga kerja wanita di alfamart dan indomaret di kota Pekanbaru dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Manfaat dari penelitian ini Dari segi teoritis, bagi akademisi penelitian ini diharapkan memberi manfaat teoritis berupa sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum, khususnya bidang hukum ketenagakerjaan. Dari segi praktis, dapat dijadikan sebagai bahan masukan serta

pertimbangan bagi masyarakat luas, instansi, dan perusahaan yang terkait dengan permasalahan perlindungan hukum pekerja perempuan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 1.056 tenaga kerja wanita di alfamart dan indomaret di kota Pekanbaru. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, maka penelitian ini menggunakan teknik area sampling. Teknik area sampling digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Untuk menentukan sekolah mana yang akan dijadikan sumber data, maka pengambilan sampelnya berdasarkan daerah populasi yang telah ditetapkan. Teknik area sampling digunakan melalui 3 tahap yaitu menetapkan daerah sampel (tengah kota dan pinggir kota), menetapkan alfamart dan indomaret pada masing-masing area sampel (diambil secara random), dan menetapkan jumlah responden pada masing-masing area. Untuk menetapkan besarnya jumlah responden yang akan diteliti maka penulis berpedoman pada pendapat Suharsimi Arikunto (2014). Pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu 10% dari 417 (2 alfamart dan indomaret area tengah kota dan 2 alfamart dan indomaret area pinggir kota) yaitu sebanyak 42 tenaga kerja wanita sebagai sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket dan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data mengenai implementasi undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang hak tenaga kerja wanita di alfamart dan indomaret di Kota Pekanbaru. Teknik pengumpulan data ini menggunakan skala gultman. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dianalisis menggunakan rumus :

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

- P = Besar alternatif jawaban
F = Frekuensi alternatif
N = Jumlah sampel penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil dan pembahasan mengenai implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hak Tenaga Kerja Wanita di Alfamart dan Indomaret di Kota Pekanbaru. Adapun hasil dan pembahasannya adalah sebagai berikut :

1. Implementasi UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hak Tenaga Kerja Wanita

A. Pekerja perempuan yang berumur di bawah 18 tahun.

Setelah peneliti menyebarkan angket kepada 42 Responden, peneliti mendapat keterangan berapa jumlah pekerja perempuan yang berumur dibawah 18 tahun. Maka untuk mengetahui hasil dari responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Pekerja Perempuan yang berumur di bawah 18 tahun

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase %
1	Ya	2	4,76%
2	Tidak	40	95,24%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan 2018

Pada tabel 4.1 menunjukkan jawaban responden pada pertanyaan “Apakah ada pekerja perempuan yang berumur dibawah 18 tahun?” didapat bahwa sebanyak 2 (4,76%) responden menyatakan Ya, sedangkan 40 (95,24%) menyatakan Tidak. Dapat disimpulkan bahwa pekerja perempuan di Alfamart dan Indomaret kota pekanbaru 95,24% berumur diatas 18 tahun.

B. Pekerja perempuan yang berumur 18 tahun

Pada saat sekarang ini, sudah banyak remaja remaja yang ikut bekerja banting tulang untuk membantu keluarganya tidak terkecuali dengan remaja perempuan. Mereka terkadang rela untuk tidak melanjutkan pendidikannya demi membantu kedua orang tuanya. Maka untuk mengetahui hasil dari responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Pekerja Perempuan yang berumur di bawah 18 tahun

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase %
1	Ya	3	7,14%
2	Tidak	39	92,86%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan 2018

Pada tabel 4.2 menunjukkan jawaban responden pada pertanyaan “Apakah saudara berumur dibawah 18 tahun?” di dapat bahwa sebanyak 3 (7,14%) responden menjawab Ya, dan sebanyak 39 (92,86%) responden menjawab Tidak. Maka dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa ternyata sebagian besar pekerja perempuan di Alfamart dan Indomaret di Kota Pekanbaru berumur 18 tahun keatas.

C. Pekerja perempuan yang sudah bekerja dalam jangka waktu yang lama

Terkadang karna susahnya mencari pekerjaan terkhususnya perempuan apalagi bagi perempuan yang tidak pernah merasakan duduk di bangku perguruan tinggi ketika sudah mendapatkan pekerjaan maka ia akan cenderung bekerja dalam jangka waktu

yang lama dikarenakan susah mencari pekerjaan pada zaman sekaarang ini. Maka untuk mengetahui hasil dari responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Pekerja Perempuan yang sudah bekerja dalam jangka waktu yang lama

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase %
1	Ya	38	90,48%
2	Tidak	4	9,52%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan 2018

Pada tabel 4.3 menunjukkan jawaban responden pada pertanyaan “Apakah saudara sudah bekerja dalam jangka waktu yang lama?” di dapat bahwa sebanyak 38 (90,48%) responden menjawab Ya, dan 4 (9,52%) responden menjawab Tidak. Maka dari tabel diatas dapat dipahami bahwa para pekerja perempuan yang bekerja di Alfamart dan Indomaret di Kota Pekanbaru ini sudah bekerja dalam jangka waktu yang lama.

D. Pekerja perempuan yang dalam keadaan hamil

Seorang perempuan yang sudah bekerja dan sudah berkeluarga kemungkinan besar perempuan tersebut akan hamil dan dapat mengganggu jadwal pekerjaan dari seorang pekerja tersebut. Maka untuk mengetahui hasil dari reponden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.4 Pekerja Perempuan yang dalam keadaan hamil

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase %
1	Ya	9	21,42%
2	Tidak	33	78,58%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan 2018

Pada tabel 4.4 diatas menunjukkan jawaban responden pada pertanyaan “Apakah ada pekerja perempuan yang dalam keadaan hamil?” di dapat bahwa 9 (21,42%) responden menjawab Ya, dan sebanyak 33 (78,58%) responden menjawab Tidak. Maka dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ternyata hanya sedikit dari pekerja perempuan yang dalam keadaan hamil

E. Makanan dan minuman yang bergizi bagi pekerja perempuan yang bekerja diatas jam 23.00 wib

Bagi seorang pekerja khususnya seorang pekerja perempuan pastinya akan sangat membutuhkan makanan dan minuman yang bergizi selama waktu bekerja, apalagi bagi pekerja yang bekerja diatas jam 23.00 wib. Maka untuk mengetahui hasil dari responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.5 makanan dan minuman yang bergizi bagi pekerja perempuan yang bekerja diatas jam 23.00 wib

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase %
1	Ya	8	19,04%
2	Tidak	34	80,96%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan 2018

Pada tabel 4.5 diatas menunjukkan jawaban responden pada pertanyaan “Apakah pekerja perempuan yang bekerja di atas jam 23.00 wib mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi?” di dapat bahwa 8 (19,04%) responden menjawab Ya, dan sedangkan 34 (80,96%) responden menjawab Tidak. Maka dari tabel diatas dapat dipahami ternyata masih banyak pekerja perempuan yang bekerja diatas jam 23.00 wib y tidak mendapat makanan dan minuman yang bergizi yang seharusnya sesuai dengan UU Nomor 13 tahun 2003.

F. Penyediaan makanan dan minuman, peralatan dan ruangan makan yang layak bagi pekerja perempuan

Untuk seorang pekerja tentunya mendapatkan makanan dan minuman serta tempat makan yang bersih dan higienis merupakan sesuatu yang sangat diperlukan. Karna semua hal tersebut akan menunjang kebersihan serta kesehatan bagi setiap pekerja. Maka untuk mengetahui hasil dari responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.6 Penyediaan makanan dan minuman, peralatan dan ruangan makan yang layak serta higienis

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase %
1	Ya	8	19,04%
2	Tidak	34	80,96%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan 2018

Pada tabel 4.6 menunjukkan jawaban responden pada pertanyaan “Apakah penyediaan makanan dan minuman, peralatan dan ruangan makan yang layak memenuhi syarat higienis?” di dapat bahwa 8 (19,04%) responden menjawab Ya, dan sedangkan 34 (80,96%) responden menjawab Tidak. Maka dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa lebih dari 50% pekerja perempuan yang belum mendapat makanan dan minuman serta ruangan makan yang layak selama bekerja.

G. Pekerja perempuan tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua selama masa haid

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 ada yang mengatur mengenai hak cuti bagi perempuan yang haid apada hari pertama dan kedua pada saat haid, akan tetapi masih banyak orang yang belum mengetahui akan hal tersebut sebagaimana telah diatur didalam Undang-undang. Maka untuk mengetahui jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 pekerja perempuan tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid jika merasakan sakit.

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase %
1	Ya	2	4,76%
2	Tidak	40	95,24%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan 2018

Pada tabel 4.7 menunjukkan jawaban responden pada pertanyaan “Apakah pekerja perempuan pada saat haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid jika merasa sakit?” di dapat bahwa 2 (4,76%) responden menjawab Ya, dan sedangkan 40 (95,24%) responden menjawab Tidak. Maka dari tabel diatas dapat disimpulkan ternyata hampir 100% pekerja perempuan yang belum mendapatkan hak nya cuti pada hari pertama dan kedua pada masa haid.

H. Pekerja perempuan menggunakan hak cuti pada masa haid

Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 81 sudah diatur bahwa semestinya pekerja perempuan tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid karna itu sudah sesuai ketentuan undang-undang. Akan tetapi pada saat sekarang ini masih banyak pekerja perempuan yang belum mengetahui akan peraturan tersebut. Maka untuk melihat jawaban dari responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.8 Pekerja perempuan menggunakan hak cuti pada masa haid

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase %
1	Ya	1	2,39%
2	Tidak	41	97,61%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan 2018

Pada tabel 4.8 menunjukkan jawaban responden pada pertanyaan “Apakah ada pekerja perempuan yang menggunakan hak cuti pada masa haid?” di dapat bahwa 1 (2,39%) responden menjawab Ya, dan sedangkan 97,61% responden menjawab Tidak. Maka dari diatas dapat disimpulkan ternyata masih banyak pekerja perempuan yang belum menggunakan hak cutinya, salah satu alasannya karna mereka tidak tahu akan hak cuti tersebut padahal itu sudah diatur dalam Undang-Undang.

I. Cuti melahirkan dan keguguran

Cuti melahirkan dan keguguran sudah ada diketahui dan sudah diterapkan disemua tempat kerja khususnya bagi pekerja perempuan. Cuti melahirkan dan keguguran tidak memandang apa pekerjaan dari pekerja perempuan tersebut, cuti ini sudah berlaku di semua kalangan instansi pemerintahan maupun bentuk pekerjaan lainnya. Maka untuk mengetahui jawaban dari responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.9 Cuti melahirkan dan keguguran

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase %
1	Ya	42	100%
2	Tidak	0	0%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan 2018

Pada tabel 4.9 menunjukkan jawaban responden pada pertanyaan “Apakah ada cuti melahirkan dan keguguran?” didapat bahwa 42 (100%) responden menjawab Ya, dan sedangkan 0 (0%) menjawab Tidak. Maka dari tabel diatas dapat disimpulkan ternyata sudah semua Alfamart dan Indomaret di Kota Pekanbaru menerapkan cuti melahirkan dan keguguran bagi para pekerja peerempuannya.

J. Cuti melahirkan dan keguguran sesuai ketentuan UU Nomor 13 tahun 203 (1,5 bulan)

Walaupun cuti melahirkan dan keguguran sudah diterapkan hampir disemua tempat pekerjaan khususnya bagi pekerja perempuan akan tetapi terkadang kita bisa melihat ternyata waktu cutinya itu belum sesuai dengan UU Nomor 13 tahun 2003 kebanyakan banyak yang melebihi waktu cuti dari waktu yang telah ditetapkan yaaitu selama 1,5 bulan. Maka untuk mengetahui jawaban dari responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.10 Cuti melahirkan dan keguguran sesuai ketentuan UU Nomor 13 tahun 203 (1,5 bulan)

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase %
1	Ya	20	47,61%
2	Tidak	22	52,39%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan 2018

Pada tabel 4.10 menunjukkan jawaban responden pada pertanyaan “Apakah cuti melahirkan dan keguguran sesuai dengan ketentuan UU Nomor 13 Tahun 20013 (1,5 bulan)?” didapat bahwa 20 (47,61%) responden menjawab Ya, dan sedangkan 22 (52,39%) responden menjawab Tidak. Maka dapat disimpulkan ternyata masih banyak tempat pekerjaan yang sudah menerapkan cuti melahirkan dan keguguran akan tetapi waktu cutinya tidak sesuai dengan waktu cuti yang telah ditentukan.

K. Upah tetap dibayar pada saat pekerja sakit karna haid atau melahirkan

Bagi seorang pekerja perempuan pasti mendapatkan datang bulan setiap bulannya, selain itu bagi pekerja perempuan yang tengah hamil di tengah waktu kerjanya pasti akan mengambil waktu cuti menjelang dan setelah ia melahirkan. Akan tetapi kita kita tahu apakah upah ataaau gaji tetap dibayarkan kepada pekerja perempuan yang mengambil cuti tersebut. Maka untuk melihat jawaban dari responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.11 upah tetap dibayarkan pada saat pekerja sakit karna haid atau melahirkan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase %
1	Ya	42	100%
2	Tidak	0	0%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan 2018

Pada tabel 4.11 menunjukkan jawaban responden pada pertanyaan “Apakah upah tetap dibayarkan apabila pekerja sakit karena haid atau melahirkan?” di dapat bahwa 42 (100%) responden menjawab Ya, dan 0 (0%) responden menjawab Tidak. Maka dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa bagi pekerja perempuan yang cuti atau tidak bekerja selama masa melahirkan atau keguguran upah atau gaajinya tetap dibayarkan tanpa dipotong.

L. Tempat yang khusus disediakan dan kesempatan pada pekerja perempuan yang sedang menyusui

Bagi pekerja perempuan yang baru melahirkan dan sedang menyusui pastinya sangat membutuhkan tempat yang nyaman bagi dirinya dan anaknya apabila perempuan itu sedang menyusui dan diperbolehkan oleh tempat dimana ia bekerja untuk membawa anaknya dan menyusui anaknya disela sela waktu ia bekerja. Maka untuk melihat jawaban dari responden dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.12 tempat khusus yang disediakan dan kesempatan pada pekerja perempuan yang sedang menyusui.

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase %
1	Ya	4	9,52%
2	Tidak	38	90,48%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan 2018

Pada tabel 4.12 menunjukkan jawaban responden pada pertanyaan “Apakah ada tempat yang khusus disediakan dan kesempatan pada pekerja perempuan yang sedang menyusui?” di dapat bahwa 4 (9,52%) responden Ya, dan sedangkan 38(90,48%) responden menjawab Tidak. Maka dapat disimpulkan bahwa ternyata masih sangat banyak dari alfamart dan indomart di pekanbaru tidak menyediakan tempat yang khusus bagi pekerja perempuannya yang sedang menyusui. Ketika peneliti melakukan penelitian sempat menanyakan kepada salah satu pekerja ternyata salah satu alasan kenapa tidak disediakan tempat yang khusus bagi perempuan yang menyusui itu karna pihak perusahaan yang tidak mengizinkan untuk membawa anak ketika sedang bekerja karna takut mengganggu keefisienan pekerjaan pada saat bekerja.

M. Penyediaan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang diatas jam 23.00 wib

Pada saat sekarang ini perempuan yang bekerja pada jam 23.00 wib bukan hal yang mengejutkan lagi, karna kita lihat pada sekarang ini sudah banyak perempuan

yang bekerja pada malam hari dan sebagian alasannya itu karan kebanyakan dari mereka mendapatkan ship malam pada tempat mereka bekerja yang buka 24 jam. Maka untuk melihat jawaban dari responden dapaat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13 penyediaan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang diatas jam 23.00 wib

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase %
1	Ya	0	0%
2	Tidak	42	100%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan 2018

Pada tabel 4.13 menunjukkan jawaban dari responden dengan pertanyaan “Apakah ada penyediaan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang diatas jam 23.00 wib?” di dapat bahwa 0 (0%) responden yang menjawab Ya, dan sedangkan 42 (100%) responden yang menjawab Tidak. Maka dapat disimpulkan ternyata 100% dari alfamart dan indomart di pekanbaru tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuannya yang masuk di atas jam 23.00 wib padahal angkutan tersebut sangat dibutuhkan bagi pekerja apalagi bagi pekerja perempuan yang tidak mempunyai kendaraan, karna jika ia masuk diatas jam 23.00 wib dan naik kendaraan umum pastilah sangat bahaya bagi keselamatan jiwanya.

N. Pekerja perempuan yang lembur dan bekerja diatas jam 23.00 wib

Perempuan yang bekerja diatas 23.00 wib sudah menjadi hal yang biasa karna itu sudah menjadi tuntutan dari pekerjaan mereka. Mereka harus siap apakah mereka diletakkan bekerja di pagi hari atau di malam hari terutama untuk pekerja yang tempat kerjanya itu buka 24 jam. Maka untuk mengetahui jawaban dari reponden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14 Pekerja perempuan yang lembur dan bekerja diatas jam 23.00 wib

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase %
1	Ya	7	16,67%
2	Tidak	35	83,33%
Jumlah			

Sumber: Data Olahan 2018

Pada tabel 4.14 menunjukkan jawaban responden pada pertanyaan “Apakah ada pekerjaa perempuan yang lembur diatas jam 23.00 wib?” di dapat bahwa 7 (16,67%) responden menjawab Ya, dan sedangkan 35 (83,33%) responden menjawab Tidak. Maka dari tabel diatas dapat disimpulkan ternyata di pekanbaru masih ada pekerja perempuan yang lembur dan bekerja diatas jam 23.00 wib. Padahal seharusnya menurut Undang-Undang yang mengatur yaitu UU No 13 tahun 2003 seorang perempuan itu hanya di perbolehkan bekerja sampai jam 22.00 wib.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka diketahui hasil dari penelitian ini. Selanjutnya, agar lebih memperjelas hasil daripada penelitian ini, berikut akan di paparkan pembahasan mengenai penelitian ini.

Pekerja perempuan yang berumur di bawah 18 tahun berada pada rentang 0%-50% yang artinya “ Tidak Terdapat”. Ini dibuktikan pada hasil jawaban responden yang menjawab “Tidak” sebanyak 95,24%. Artinya pekerja perempuan yang bekerja di alfamart dan indomaret di Kota Pekanbaru berumur diatas 18 tahun.

Pekerja perempuan yang berumur 18 tahun berada pada rentang 0%-50% yang artinya “Tidak Terdapat”. Ini dibuktikan pada hasil jawaban responden yang menjawab “Tidak” 92,86%. Artinya pekerja perempuan yang bekerja di alfamart dan indomaret di Kota Pekanbaru sudah berumur diatas 18 tahun.

Pekerja perempuan yang sudah bekerja dalam jangka waktu yang lama berada pada rentang 51%-100% yang artinya “Terdapat”. Ini di buktikan pada hasil perolehan perhitungan responden yang menjawab “Ya” sebanyak 90,48%. Artinya pekerja perempuan yang bekerja di alfamart dan indomaret di Kota Pekanbaru sudah bekerja dalam jangka waktu yang lama dan hanya sebagian kecil yang baru mulai bekerja.

Pekerja perempuan yang dalam keadaan hamil berada pada rentang 0%-50% yang artinya “ Tidak Terdapat”. Ini dibuktikan pada hasil perolehan responden yang menjawab “Tidak” sebanyak 78,58%. Artinya hanya sedikit pekerja perempuan yang bekerja dalam keadaan hamil.

Makanan dan minuman yang bergizi bagi bekerja peerempuan yang bekerja diatas jam 23.00 wib berada pada rentang 0%-50% yang artinya “Tidak Terdapat”. Ini dibuktikan pada hasil perolehan jawaban responden yang menjawab “Tidak” sebanyak 80,96%. Artinya pekerja perempuan yang bekerja diatas jam 23.00 wib belum dan tidak mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi yang seharusnya didapatkan bagi pekerja perempuan yang bekerja diatas jam 23.00 wib.

Penyediaan makanan dan minuman, peralatan dan ruangan makan yang layak bagi pekerja perempuan berada pada rentang 0%-50% yang artinya “Tidak Terdapat”. Ini dibuktikan pada hasil jawaban responden yang menjawab “Tidak” sebanyak 80,96% yang artinya pekerja perempuan belum mendapatkan makanan dan minuman serta tempat ruangan yang layak yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pekerja perempuan tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua selama masa haid berada pada rentang 0%-50% yang artinya “Tidak Terdapat”. Ini dibuktikan pada hasil jawaban responden yang menjawab “Tidak” sebanyak 95,24% yang artinya ternyata masih banyak pekerja wanita yang masih bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid, padahal seharusnya pekerja perempuan bisa mendapatkan cuti pada hari pertama dan kedua pada waktu haid apabila ia melaporkan kepada pengusaha yang memperkerjakan.

Pekerja perempuan menggunakan hak cuti pada masa haid berada pada rentang 0%-50% yang artinya “Tidak Terdapat”. Ini dibuktikan pada hasil jawaban responden yang menjawab “Tidak” sebanyak 97,61% yang artinya banyak sekali pekerja perempuan yang tidak menggunakan hak cuti pada masa haid, padahal hak tersebut sudah diatur dalam perundang-undangan yang berlaku.

Cuti melahirkan dan keguguran berada pada rentang 51%-100% yang artinya “Terdapat”. Ini dibuktikan pada hasil jawaban responden yang menjawab “Ya”

sebanyak 100%. Artinya para pekerja perempuan sudah menggunakan hak mereka yaitu mendapatkan cuti pada waktu melahirkan dan keguguran.

Cuti melahirkan dan keguguran sesuai ketentuan UU Nomor 13 tahun 2003 (1,5 bulan) berada pada rentang 0%-50% yang artinya “Tidak Terdapat”. Ini dibuktikan pada hasil jawaban responden yang menjawab “Tidak” sebanyak 52,39%. Artinya pekerja perempuan yang menggunakan hak cuti melahirkan dan keguguran belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu 1,5 bulan.

Upah tetap dibayar pada saat pekerja sakit karna haid atau melahirkan berada pada rentang 51%-100% yang artinya “Terdapat”. Ini dibuktikan pada hasil jawaban responden yang menjawab “Ya” sebanyak 100%. Artinya pekerja perempuan yang dalam keadaan cuti melahirkan dan tidak dapat bekerja masih mendapatkan upah dan tetap dibayarkan.

Tempat yang khusus disediakan dan kesempatan pada pekerja perempuan yang sedang menyusui berada pada rentang 0%-50% yang artinya “Tidak Terdapat”. Ini dibuktikan dari hasil jawaban responden yang menjawab “Tidak” sebanyak 90,48%. Artinya belum ada disediakannya tempat yang layak bagi para pekerja perempuan yang dalam keadaan menyusui.

Penyediaan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang diatas jam 23.00 wib berada pada rentang 0%-50% yang artinya “Tidak Terdapat”. Ini dibuktikan dari hasil jawaban responden yang menjawab “Tidak” sebanyak 100%. Artinya dari pihak yang mempekerjakan atau pengusaha belum menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja diatas jam 23.00 wib

Pekerja perempuan yang lembur dan bekerja diatas jam 23.00 wib berada pada rentang 0%-50% yang artinya “Tidak Terdapat”. Ini dibuktikan dari hasil jawaban responden yang menjawab “Tidak” sebanyak 83,33%. Artinya tidak banyak pekerja perempuan yang bekerja lembur atau bekerja diatas jam 23.00 wib.

Penyediaan antar jemput bagi pekerja perempuan yang masuk jam 23.00 wib berada pada rentang 0%-50% yang artinya “Tidak Terdapat”. Ini dibuktikan dari hasil jawaban responden yang menjawab “Tidak” sebanyak 92,86%. Artinya tidak tersedianya angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang masuk kerja jam 23.00 wib.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan pada bab IV diatas dapat diambil kesimpulan antara lain : Belum terlaksananya implementasi undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang hak tenaga kerja wanita di alfamart dan indomaret di kota pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menyatakan dari jawaban angket yang saya bagikan kepada responden penelitian yang ternyata 70% tenaga kerja wanita menjawab “Tidak” dan jawaban itu membuktikan bahwa implementasi undang-undang tersebut belum terlaksana dengan semestinya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penulisan karya ilmiah ini penulis tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H.M. Nur Mustafa, M.Pd, selaku Dekan pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian ini.
2. Bapak Dr.Sumarno, M.Pd, M.Si selaku Sekretaris Jurusan pada Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau.
3. Ibu Sri Erlinda, S.IP, M.Si, sebagai Koordinator Program studi PPKn pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau sekaligus sebagai Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Zahirman,MH Selaku Pembimbing I yang telah membimbing, mengarahkan, meluangkan waktu demi penyelesaian skripsi ini
5. Bapak Jumili Arianto,S.Pd,MH Selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan serta meluangkan waktu dan tempat bagi penulis demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Dosen penguji yang selama ini telah memberikan bimbingan serta saran dan masukan, Ibu Sri Erlinda S.IP,M.Si, Bapak Haryono, M.Pd, Bapak Supentri,M.Pd
7. Dosen Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Universitas Riau Ibu Sri Erlinda, S.IP, M.Si, Bapak Drs. Zahirman, MH, Dr. Hambali, M.Si, Drs. Ahmad Eddison, M.Si, Jumili Arianto, S.Pd, MH, Supentri, M.Pd, Haryono, M.Pd, Separen, S.Pd, MH, Supriadi, M.Pd, Indra Prima Hardani,SH,MH yang telah mengajar dan memberikan bekal berbagai ilmu pengetahuan selama proses pendidikan berlangsung
8. Kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Syarifudin dan Ibunda Nurhasrat , yang telah menjadi motivasi untuk terus berjuang, tiada henti-hentinya memberikan kasih sayang, mencurahkan doa, memberikan semangat dan dukungan kepada ananda dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Kakakku Riri Gustina S.Sos dan kedua adikku yang tersayang, terimakasih untuk dukungan dan semangat yang tiada henti-hentinya diberikan.
10. Seluruh informan yang menjadi bagian dalam penelitian ini, yang telah memberikan banyak bantuan berupa pengumpulan data yang dibutuhkan, doa-doanya selama penulis melakukan penelitian semoga dijabah oleh Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Asri Wijayanti, 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika. Jakarta
- Ashofa, Burhan. 2013. *Metode Penelitian Hukum*. PT Rineke Cipta. Jakarta
- Asikin, Zaenal dkk, 2008. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Hardjoprajitno, Purbandi. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan*, Universitas Terbuka. Banten
- Husni, Lalu. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Husni, Lalu, 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti. Bandung
- Qomar, Nurul. 2014. *Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Demokrasi*. Sinar Grafika. Jakarta
- Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pegusaha*. Pustaka Yustisia. Yogyakarta
- Suharsimi Arikunto. 2014. *Prosedur Penelitian: Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Sugiyono, 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta. Bandung
- Usman Husaini. 2011. *Metodelogi Penelitian Sosial*. Bumi aksara. Jakarta
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan
- Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia