

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mewujudkan kesejahteraan rakyat merupakan salah satu cita-cita pendiri bangsa. Hal ini tertuang dalam alinea ke-empat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang berbunyi “... melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial...”. Kesejahteraan rakyat juga termasuk di dalamnya kesejahteraan para pekerja.

Secara spesifik perlindungan bagi pekerja tertuang dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia menentukan bahwa “setiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan pasal 28D ayat (2) yang menegaskan bahwa: “Setiap orang berhak bekerja serta mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Pandangan kesetaraan gender memberikan dampak pada bidang ketenagakerjaan seperti pekerjaan tidak hanya dilakukan oleh kaum laki-laki, kaum perempuan menjadi lebih terdorong untuk terjun ke dunia kerja. Eksistensi kaum perempuan pada abad ke-21 tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga.

“Kalangan perempuan banyak yang tidak ingin hanya berdiam diri dirumah, sebagian besar perempuan memilih untuk bekerja, tidak dipungkiri hal itu terjadi disebabkan karena banyaknya permintaan bagi pekerja perempuan, yang dinilai mempunyai nilai plus tersendiri.” dibanyak sektor dan juga demi memenuhi tuntutan dan kebutuhan hidup.¹

Peran perempuan dalam dunia kerja saat ini tidak dapat diabaikan.

Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) tercatat pada tahun 2019 tercatat jumlah pekerja perempuan di Indonesia sebanyak 48,75 juta orang dan jumlah tersebut meningkat dari jumlah tahun sebelumnya.² Terdapatnya peningkatan pekerja perempuan tentu semakin memberikan tuntutan kepada pemerintah, pengusaha dan masyarakat untuk tetap memerhatikan kesejahteraan pekerja perempuan di dalam menjalankan pekerjaannya.

Pekerja perempuan yang bekerja tidaklah mudah, perlu beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti:

1. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus tapi tekun.
2. Norma-norma susila harus diutamakan, agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan pada malam hari.
3. Para pekerja perempuan umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang halus yang sesuai dengan kekhasan sifat dan tenaganya.
4. Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.³

Di Indonesia dikenal Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya di singkat UU Ketenagakerjaan). Pasal 5 UU Ketenagakerjaan berbunyi “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang

¹Elza Qorina Pangestika, “Pengaturan Hak Menyusui Anak pada Waktu Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan”, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Slamet Riyadi*, Vol. XXIV: 2, hlm. 72-73.

² <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/10/14/perempuan-mendominasi-tenaga-kerja-usaha-jasa> dikunjungi pada 9 April 2021 pukul 07: 08

³Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2007, hlm. 95.

sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Secara eksplisit telah menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak dan kewajiban yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, rasa, dan agama yang dianut oleh pekerja. Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, perempuan memiliki perbedaan yang bersifat kodrati yang tidak dimiliki oleh laki-laki. Perbedaan kodrati yang dimiliki perempuan menimbulkan hak-hak khusus bagi pekerja perempuan yang berkaitan dengan fungsi reproduksi.

Pada dasarnya perlindungan pekerja perempuan telah diatur dalam BAB X Pasal 76, Pasal 81 sampai Pasal 83 UU Ketenagakerjaan. Perlindungan mengenai hak-hak kesehatan reproduksi pekerja perempuan telah menjadi salah satu pembahasan yang penting bagi gerakan serikat pekerja Indonesia. Terkait kesehatan reproduksi dan hak khusus tersebut dijamin dan dilindungi oleh hukum.⁴ Salah satu hak yang sering dilalaikan dan hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja perempuan yaitu hak untuk menyusui anak. Pasal 83 UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa: “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.” Kesempatan yang dimaksud adalah lama waktu yang diberikan serta ketersediaan tempat untuk memompa ASI.

Anak ialah generasi penerus bangsa, agar tercipta dan terbentuknya penerus bangsa yang bermutu dan dapat membawa Negara Indonesia lebih

⁴ Elza Qorina, “Pengaturan Hak Menyusui Anak ...” *op.cit.*, hlm. 72.

baik lagi dibutuhkan adanya pemenuhan gizi yang bagus serta *balance*⁵. Hal itu harus diawali sejak dini salah satunya dengan terpenuhinya hak anak untuk mendapatkan Air Susu Ibu (ASI) eksklusif.⁶ Dijelaskan dalam teori *continuum of care* seribu hari pertama kehidupan seorang manusia yang terhitung sejak dalam janin sampai usia dua tahun merupakan fase penting yang bukan hanya berpengaruh terhadap jangka pendek akan tetapi jangka panjang kehidupan mereka.⁷

“Pemberian ASI sangat penting karena ASI merupakan makanan utama bayi. Dengan ASI bayi akan tumbuh sebagai manusia yang sehat, bersifat lemah lembut dan mempunyai IQ yang tinggi. Hal ini disebabkan karena ASI mengandung *Asam Dokosa Heksaenoid* (ADH). Bayi yang diberi ASI secara bermakna akan mempunyai IQ yang lebih tinggi daripada bayi yang mendapat susu bubuk.”⁸

Dengan pemenuhan pemberian ASI diharapkan penerus bangsa Indonesia terlahir dengan kecerdasan dan kesehatan guna memajukan bangsa Indonesia ke depannya.

“*World Health Organization* merekomendasikan pemberian ASI eksklusif sekurang-kurangnya selama 6 bulan pertama kehidupan dan dilanjutkan dengan makanan pendamping sampai usia 2 tahun, rekomendasi serupa juga oleh *American Academy of Pediatrics, Academy of Breastfeeding Medicine* demikian pula oleh Ikatan Dokter Anak Indonesia.”⁹

Pada kenyataannya kebanyakan perempuan kembali bekerja setelah melalui masa cuti melahirkan. Keadaan perempuan harus kembali bekerja

⁵ Angga Sisca, “Fulfilling The Right For Exclusive Breastfeeding Among Working Women : Opportunities And Challenges,” *Jurnal Kependudukan Indonesia*, Vol. 9: 2, 2014, hlm. 8.

⁶ *Ibid*

⁷ *Ibid.*, hlm. 1.

⁸ Husna, “Manfaat Pemberian Air Susu Ibu (ASI),” *Jurnal Kedokteran Syiah Kuala*, Vol. 13:2, hlm. 1.

⁹ Yunita Marlina, “Pengaruh Dukungan Suami Dan Dukungan Atasan Terhadap Keberhasilan Pemberian Air Susu Ibu (ASI) Eksklusif Pada Ibu Bekerja Di Wilayah Kerja UPT Blud Puskesmas Tanjung Karang Tahun 2016,” *Jurnal Fakultas Kedokteran Universitas Islam Al-Azha*, Vol. 1, hlm. 585.

setelah menjalankan cuti melahirkan menimbulkan adanya penurunan pemberian ASI eksklusif di Indonesia dan tidak terpenuhinya waktu pemberian ASI yang sepatutnya.

Pada artikel yang di muat oleh *detikHealth* menyebutkan “seorang pekerja perempuan terpaksa memompa ASI di gudang bahkan di toilet karena kantor tempat bekerja tidak menyediakan ruang laktasi”.¹⁰ Memompa ASI di toilet tidaklah baik, beberapa bagian di toilet mengandung kuman, adanya potensi terkena bakteri *E.Coli* serta bakteri lainnya yang terdapat di toilet.¹¹ Berdasarkan artikel ini dapat ditarik bahwa mengenai hak pekerja/buruh untuk menyusui anaknya masih menjadi hal yang dikesampingkan oleh beberapa perusahaan.

Keberadaan ruang laktasi di tempat kerja sangat penting dan diperlukan bagi ibu yang bekerja serta sedang menyusui. Hal ini karena pekerja perempuan yang sedang menyusui dapat memberikan ASI dengan keadaan nyaman dan aman, serta menjaga kebersihan tempat pemerahan ASI. Selain itu perlunya kepastian terhadap waktu yang diberikan kepada seorang pekerja perempuan untuk menyusui anaknya ataupun memompa ASI. Pasal 30 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 33 tahun 2012 Tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif menetapkan bahwa: “(1) Pengurus Tempat Kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus mendukung program ASI eksklusif. Kemudian pada ayat (3) Pengurus Tempat kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus

¹⁰ Nurvita Indarini, “Tak Ada 'Pojok ASI' di Kantor, ASI Terpaksa Dipompa di Gudang & Toilet” <https://health.detik.com/ulasan-khas/d-2103379/tak-ada-pojok-asi-di-kantor-asi-terpaksa-dipompa-di-gudang--toilet> dikunjungi pada tanggal 17 Maret 2021 pukul 09: 18 WIB

¹¹ Dwi Indah Nurcahyani, “Bunda, Simak Bahaya Memompa ASI di Toilet”, <https://www.haibunda.com/menyusui/20200124145955-54-77912/bunda-simak-bahaya-memompa-asi-di-toilet> dikunjungi pada 17 Maret 2021 pukul 09: 31 WIB

menyediakan fasilitas khusus untuk menyusui dan/atau memerah ASI sesuai dengan kondisi kemampuan perusahaan.”

Sejalan dengan ketentuan diatas pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu menetapkan bentuk dukungan terhadap Program ASI yaitu:

- a. Penyediaan fasilitas khusus untuk menyusui dan/atau memerah ASI,
- b. Pemberian kesempatan kepada ibu yang bekerja untuk memberikan ASI eksklusif kepada bayi atau memerah ASI selama waktu kerja di Tempat Kerja,
- c. Pembuatan peraturan internal yang mendukung keberhasilan program pemberian ASI eksklusif,
- d. Penyediaan tenaga terlatih pemberian ASI.

Meskipun telah ada berbagai peraturan yang mewajibkan tempat kerja atau perusahaan untuk menyediakan ruang menyusui bagi pekerja/buruh, pada kenyataannya masih banyak tempat kerja ataupun perusahaan yang belum menyediakan fasilitas untuk menyusui ataupun memerah ASI.¹²

Perusahaan/penyelenggara tempat kerja seharusnya dapat memberikan kepastian terhadap pemberian waktu untuk menyusui yang tercantum dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan serta menyediakan fasilitas berupa bangunan atau ruangan yang sudah sesuai dengan kriteria standar kesehatan dan menyediakan waktu khusus untuk memerah ASI atau menyusui sebagai bentuk dukungan dan pemenuhan hak menyusui bagi pekerja perempuan agar

¹² Rosiana Haryanti, "Tidak Ada Ruang Menyusui di Kantor, Coba Lakukan Langkah Ini", <https://lifestyle.kompas.com/read/2019/08/03/123008220/tidak-ada-ruang-menyusui-di-kantor-coba-lakukan-langkah-ini?page=all> dikunjungi pada tanggal 17 Maret 2021 pukul 09: 05 WIB

pekerja perempuan masih bisa memberikan ASI eksklusif selama 6 bulan sambil bekerja.

Perhotelan adalah salah satu bisnis di bidang pariwisata yang cukup berkembang di Kota Padang. Tentunya dalam menjalankan usaha perhotelan dibutuhkan tenaga kerja baik pekerja laki-laki maupun perempuan. Terdapat banyak posisi bagi tenaga kerja perempuan, seperti *chef*, *guest relation officer*, *front office*, *cashier*, dan bagian *restaurant* di industri perhotelan.¹³

Pengertian usaha hotel terdapat dalam Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Ekonomi Kreatif Nomor 53 Tahun 2013 tentang Standar Usaha Hotel bahwa: “Usaha hotel adalah usaha penyediaan akomodasi berupa kamar-kamar di dalam suatu bangunan, yang dapat dilengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan dan/atau fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan.” Usaha hotel dapat digolongkan menjadi dua yaitu hotel bintang dan nonbintang. Hotel bintang memiliki penggolongan kelas hotel yaitu: hotel bintang satu, hotel bintang dua, hotel bintang tiga, hotel bintang empat, dan hotel bintang lima.

Berdasarkan data BPS pada tahun 2020 perusahaan perhotelan di Kota Padang terdapat sebanyak 9 hotel bintang 4, 13 hotel bintang 3, 11 hotel bintang 2 dan 11 hotel bintang 1, sementara untuk hotel nonbintang terdapat sebanyak 71 hotel.¹⁴ Dalam menjalankan usahanya usaha hotel ini tidak terlepas dari peranan pekerja perempuan, maka tentu terdapat hak-hak yang harus dipenuhi oleh pihak hotel, salah satunya yaitu hak untuk menyusui

¹³ Maria Pia Adiati, “ Analisis Mengenai Problematika Yang Dihadapi Karyawan Wanita Di Bidang Perhotelan”, *Binus Bussines Review*, Vol. 4: 1, hlm.103.

¹⁴ Data BPS, Jumlah Akomodasi Hotel pada tahun 2020

berupa pemberian waktu menyusui dan penyediaan tempat untuk menyusui yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Kota Padang sendiri telah memiliki Perwako Nomor 7 Tahun 2015 tentang Penyediaan Ruang Menyusui dan atau Memerah Air Susu Ibu. Pasal pasal 3 ayat (1) dan (2) perda dimaksud menetapkan:

- 1) Pengurus Tempat Kerja dan Penyelenggara Tempat Sarana Umum harus mendukung program ASI Eksklusif.
- 2) Dukungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
 - a) penyediaan tempat perah ASI;
 - b) pemberian kesempatan kepada ibu yang bekerja untuk memberikan ASI Eksklusif kepada bayi atau memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja;
 - c) pembuatan peraturan internal yang mendukung keberhasilan program pemberian ASI Eksklusif; dan
 - d) penyediaan Tenaga Terlatih Pemberian ASI.

Hotel *Grand Zuri* yang telah *rebranding* menjadi *The ZHM Premiere* dan Hotel *Truntum* yang merupakan hotel berbintang 4 di Kota Padang yang mempekerjakan pekerja perempuan baik yang sudah menikah atau belum menikah.¹⁵ Namun *The ZHM Premiere* dan Hotel *Truntum* belum memiliki perjanjian kerja bersama (PKB) atau peraturan perusahaan (PP) yang mencantumkan hak untuk menyusui, sebagai salah satu hak yang harus di dapatkan bagi pekerja perempuan, terutama yang sudah menikah dan memiliki anak.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk membahas dan meneliti terkait dengan pelaksanaan norma untuk menyusui anak bagi pekerja perempuan di Kota Padang. Oleh karena itu penulis ingin mengangkatnya dalam bentuk penelitian dengan

¹⁵ Wawancara dengan Yessi selaku *Human Capital* Hotel *Truntum* dan Yuanita selaku *Human Resource Development* *THE ZHM Premiere* Pada 19 November 2021 dan 20 November 2021

mengambil judul: **“PEMENUHAN HAK UNTUK MENYUSUI BAGI PEKERJA PEREMPUAN PADA USAHA HOTEL BERBINTANG DI KOTA PADANG”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan ini adalah:

1. Bagaimana Pemenuhan Hak untuk Menyusui bagi Pekerja Perempuan pada Usaha Hotel Berbintang di Kota Padang?
2. Bagaimana Pengawasan terhadap Pemenuhan Hak untuk Menyusui bagi Pekerja Perempuan pada Usaha Hotel Berbintang di Kota Padang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pemenuhan hak untuk menyusui bagi pekerja perempuan pada usaha hotel berbintang di kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengawasan terhadap pemenuhan hak untuk menyusui bagi pekerja perempuan pada usaha hotel berbintang di kota Padang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian adalah:

1. Manfaat Teoretis
 - a. Untuk melatih kemampuan penulis melakukan penulisan secara ilmiah yang dituangkan dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi

b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan dijadikan sebagai referensi bagi semua pihak yang berkepentingan dalam rangka pengembangan ilmu hukum khususnya dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan, dalam hal ini menyangkut pemenuhan hak untuk menyusui bagi pekerja perempuan pada usaha hotel berbintang di kota Padang.

2. Manfaat Praktis

- a. Penulis mengharapkan hasil penelitian dapat memberikan sumbangan pemikiran mengenai pemenuhan hak untuk menyusui bagi pekerja perempuan pada usaha hotel berbintang di kota Padang.
- b. Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat membantu para pelaku industri usaha hotel berbintang di kota Padang, untuk memahami pemenuhan hak-hak dari tenaga kerja perempuan.

E. Metode Penelitian

Metode pada hakikatnya memberikan pedoman, tentang cara-cara seorang ilmuwan mempelajari, menganalisa dan memahami lingkungan yang dihadapinya.¹⁶ Guna memperoleh data yang konkrit, untuk mendapatkan hasil penelitian dalam menyelesaikan rumusan masalah yang penulis teliti dan untuk dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya, maka penulis melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Pendekatan Penelitian

¹⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 2008, hlm. 6.

Pada penelitian ini pendekatan yang penulis gunakan adalah pendekatan yuridis empiris atau sosiologis (*socio-legal approach*) yaitu penelitian hukum yang menganalisis dan mengkaji bekerjanya hukum di dalam masyarakat.¹⁷ Terkait dengan penelitian ini, penulis mencoba menggambarkan norma yang telah ditetapkan dengan kenyataan yang ada dilapangan (*das sein dan das sollen*) terkhusus terhadap pemenuhan hak untuk menyusui bagi pekerja perempuan pada usaha hotel berbintang di Kota Padang.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah deskriptif analitis. Dikatakan deskriptif analitis karena hasil penelitian ini diharapkan akan diperoleh gambaran atau lukisan faktual mengenai keadaan objek yang diteliti.¹⁸ Pada penelitian ini, penulis menggambarkan secara tepat terhadap pemenuhan hak untuk menyusui bagi pekerja perempuan pada usaha hotel berbintang di Kota Padang.

3. Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan jenisnya data dapat dibedakan, antara lain:

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber baik melalui wawancara, observasi, maupun laporan-laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diubah oleh peneliti.¹⁹

Dalam penelitian ini data primer penulis adalah hasil wawancara yang

¹⁷ H. Ishaq, *Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*, Alfabeta, Bandung, 2021, hlm. 70.

¹⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia (UI Press), Jakarta, 1986, hlm. 10.

¹⁹ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm 175.

dilakukan dengan pihak hotel berbintang di Kota Padang, para pekerja perempuan yang mempunyai pengalaman menyusui selama bekerja dan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I.

Data tersebut penulis dapatkan dengan melakukan penelitian:

- 1) Hotel Truntum
- 2) *The ZHM Premiere*
- 3) Pekerja perempuan pada Hotel Truntum dan *The ZHM Premiere* yang menyusui dan pernah mempunyai pengalaman menyusui selama bekerja.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan antara lain meliputi dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berbentuk laporan dan sebagainya.²⁰ Dalam penelitian penulis, data sekundernya yang digunakan adalah:

- 1) Bahan Hukum Primer, merupakan bahan hukum yang isinya bersifat mengikat, memiliki kekuatan hukum serta dikeluarkan oleh pihak yang berwenang untuk itu. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
 - a) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 - b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sebagaimana diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

²⁰ *Ibid.*, hlm. 11

- c) Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan.
 - d) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, WKWI, dan PHK.
 - e) Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif.
 - f) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013 tentang Penyediaan Fasilitas Khusus Ibu Menyusui dan Memerah ASI.
 - g) Peraturan Menteri Ekonomi Kreatif Nomor 53 Tahun 2013 tentang Standar Usaha Hotel.
 - h) Peraturan Walikota Padang Nomor 7 Tahun 2015 Tentang Penyediaan Ruang Menyusui dan atau Memerah Air Susu Ibu.
- 2) Bahan hukum sekunder
- Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang erat kaitannya dengan topik yang penulis angkat dan bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, antara lain:
- a) Berbagai literatur yang relevan.
 - b) Karya ilmiah.
 - c) Teori-teori dan pendapat ahli hukum.
 - d) Berbagai media yang memberikan data dan referensi mengenai topik yang terkait dengan penelitian ini, seperti: media cetak, media internet, dan sebagainya.
- 3) Bahan Hukum Tersier
- Bahan hukum tersier yakni bahan-bahan yang memberi petunjuk serta penunjang pemahaman terhadap bahan hukum primer dan

sekunder, misalnya: kamus-kamus (hukum), ensiklopedia, dan lainnya.²¹

Sumber data yang dipergunakan di dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan adalah data yang diperoleh di perpustakaan-perpustakaan yang mana dilakukan di Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas Limau Manis, Perpustakaan Umum Universitas Andalas dan juga Perpustakaan Umum Daerah Kota Padang.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan adalah data diperoleh dari lapangan tempat dimana penulis melakukan penelitian dengan melakukan wawancara di Hotel Truntum, The ZHM Premiere, dan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan pribadi atau subjek yang terkait dengan objek penelitian, pada penelitian ini populasi yaitu seluruh pekerja perempuan yang terkait dengan pemenuhan hak untuk menyusui bagi pekerja perempuan pada usaha perhotelan di kota Padang.

b. Sampel dan Teknik Sampling.

²¹ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Rajawali Press, Jakarta, 2013, hlm. 14.

Sampel merupakan himpunan atau sebagian dari populasi. Teknik sampling yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan cara *purposive sampling*, yaitu penarikan sampel dengan cara memilih atau mengambil subjek berdasarkan atas alasan tertentu, meskipun demikian sampel yang dipilih dianggap dapat mewakili populasi yang ada.

Pada penelitian ini kriteria yang penulis gunakan dalam memilih sample adalah:

- 1) Pihak manajemen hotel sebanyak 2 orang.
- 2) Pekerja perempuan yang sedang menyusui atau pernah menyusui anak selama waktu kerja sebanyak 6 orang.
- 3) Pengawas Ketenagakerjaan pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I dan Dinas Tenaga Kerja dan Prindustrian sebanyak 2 orang.

5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara:

Wawancara dapat dipandang sebagai metode pengumpulan data dengan jalan tanya-jawab terhadap kedua belah pihak, yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data primer. Wawancara pada penelitian ini dilakukan secara semi terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara (*guidance*) atau daftar pertanyaan baik yang bersifat terbuka maupun tertutup, guna menggali sebanyak-banyaknya

informasi dari pihak yang dijadikan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan:

- 1) Ibu Yeni Kasim S, Sos selaku Kepala seksi Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian.
 - 2) Bapak Ali Hanafia, S.H selaku Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah I.
 - 3) Ibu Yessy Herlinda, S. S selaku *HCM* Truntum Hotel Padang.
 - 4) Ibu Sustia selaku *staff back office* Truntum Hotel Padang.
 - 5) Ibu Lidya selaku *staff HCM* Truntum Hotel Padang.
 - 6) Ibu Yuanita Effendi, S. Psi selaku *HRD The ZHM Premiere* Hotel Padang.
 - 7) Ibu Ayu Yustia selaku *staff manajemen The ZHM Premiere* Hotel Padang
 - 8) Ibu Rahayu selaku *staff food and bevareng take and order The ZHM Premiere* Hotel Padang.
 - 9)
- b. Studi dokumen, yaitu teknik untuk mengumpulkan data sekunder berupa pendapat-pendapat atau tulisan para ahli atau pihak lain berupa informasi baik dalam bentuk formal maupun dalam bentuk naskah resmi.

6. Analisis Data

a. Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan kegiatan merapikan data hasil pengumpulan data di lapangan sehingga siap pakai untuk dianalisis.²²

²² Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, 2008, Jakarta,

Setelah data terkumpul penulis mengolah data dengan cara sebagai berikut:

1) Inventarisasi Data

Pengumpulan data berupa data sekunder meliputi buku atau literatur lain yang berkaitan dengan judul penulis yang diperoleh dari berbagai perpustakaan dan *searching* internet. Kemudian data tersebut disusun secara berurutan dan teratur sesuai dengan Pemenuhan Hak untuk Menyusui bagi Pekerja Perempuan pada Usaha Hotel Berbintang di Kota Padang.

2) *Editing*

Dalam penelitian ini semua data diolah dengan metode editing yaitu teknik mengolah data dengan cara meneliti kembali data yang telah diperoleh melalui wawancara, observasi maupun dokumentasi untuk menghindari kekeliruan dan kesalahan²³ *Editing* yang penulis lakukan yaitu merapikan kembali data-data yang telah diperoleh dengan cara memilih dan mengecek data yang relevan dengan tujuan penulisan dan rumusan masalah. Selain itu juga dilakukan *editing* terhadap hasil wawancara berupa kalimat-kalimat yang kurang baku disajikan dengan menggunakan kalimat baku dan bahasa yang mudah dipahami.

b. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisa kualitatif terhadap data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan yakni kualitatif, yang artinya uraian yang dilakukan peneliti terhadap data yang terkumpul dengan tidak menggunakan angka-angka, tetapi berdasarkan pada peraturan perundang-undangan untuk menarik kesimpulan sebagai salah satu sarana pemberian kepastian hukum.²⁴



²⁴ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar grafika, Jakarta, 2009, hlm. 177