# "IMPLEMENTASI KEWAJIBAN PENGUSAHA TERHADAP PEMENUHAN HAK-HAK REPRODUKSI SALES PROMOTION GIRL DI DEPARTEMENT STORE"

(Studi Kasus terhadap Sales Promotion Girl di Matahari Departement

Store Pasar Besar Malang)

# **SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan

Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

ARMAHADI EFFENDI

NIM. (0910110118)



# KEMENTRIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN NASIONAL

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

**FAKULTAS HUKUM** 

**MALANG** 

2013

#### KATA PENGANTAR

Puji syukur tiada henti senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia hingga penulis sampai pada tahap ini, khususnya dengan selesainya skripsi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan studi di jenjang S-1 bagi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang, yang disusun berdasarkan data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan. Penulis menyadari bahwa kesemuanya ini tidak akan dapat terwujud dan terlaksana dengan baik tanpa bantuan serta kerjasama dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesemuanya ini Penulis juga menyampaikan rasa hormat dan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu, terutama kepada:

- Bapak Dr. Sihabudin, S.H.,M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang;
- 2. Ibu Siti Hamidah SH., MM selaku Ketua Bagian Hukum Perdata;
- 3. Ibu Umu Hilmy, SH., M.S selaku Dosen Pembimbing Utama atas segala petunjuk dan arahan yang telah diberikan kepada penulis;
- 4. Dr. Rachmad Syafa'at SH.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing Pendamping, atas segala petunjuk dan arahan yang diberikan sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan baik dan serta waktu yang telah diluangkan kepada penulis demi sempurnanya tulisan;
- 5. Terimakasih yang sebesar-besarnya juga kepada keluarga saya khususnya Papa Drs.Sindukarto, Mama Nurul Alfia dan Mbak Ayu Afriansyah,S.Psi yang telah memberikan dukungan moril dalam penyelesaian skripsi ini.

- 6. Seluruh Dosen FH-UB atas ilmu yang diberikan kepada penulis selama ini dan juga seluruh staff karyawan FH-UB;
- 7. Kepada keluarga besar Formah PK (Forum Mahasiswa Hukum Peduli Keadilan) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya sebagai organisasi yang telah memberikan banyak pelajaran kepada saya tentang arti perjuangan untuk memperoleh keadilan bagi masyarakat.
- 8. Kepada teman-teman konsentrasi Ketenagakerjaan dan perburuhan.
- Terimakasih juga kepada sahabat saya yaitu Bayu sukmawan, Zulfikar Rizki dan Dimas Iklasul atas dukungannya selama ini.
- 10. Dan seluruh pihak yang turut membantu selesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penulis hanyalah sekedar manusia yang penuh dengan ketidaksempurnaan, karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat menjadi suatu bahan bacaan dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 8 Februari 2013

Penulis

# DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
RINGKASAN	X
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Penelitian	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Tentang Teori Implementasi	
B. Tinjauan Tentang Teori Pengawasan	15
B.1 Pengertian Pengawasan	15
B.2 Pengawasan Ketenagakerjaan	16
C. Tinjauan Umum Mengenai Hak-Hak Pekerja Wanita	18
C.1 Penghapusan Diskriminasi Terhadap Pekerja Wanita	18
C.2 Hak-Hak Pekerja Wanita	20
D. Tinjauan Umum Mengenai Gender	23
D.1 Pengertian Gender	23
D.2 Tinjauan tentang Teori Gender	24
E. Tinjauan Umum Mengenai Hubungan Kerja	27

	E.1 Pengertian Hubungan Kerja	
	E.2 Dasar Perjanjian Kerja	29
F.	Tinjauan Tentang Teori Negara Kesejahteraan	33
G.	Tinjauan Tentang Teori Efektivitas	35
BAB	III METODE PENELITIAN	
A.	Metode Pendekatan	88
B.	Lokasi Penelitian.	
C.	Jenis dan Sumber data	38
D.	Teknik Pengumpulan Data	40
E.	Populasi dan Sampel.	40
F.	Teknik Analisis Data	
G.	Definisi Operasional.	.42
BAB	IV PEMBAHASAN	
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	
A.1.	Lokasi Departement Store	.43
A.2.	Sejarah Singkat PT.Matahari Departement Store	43
А 3	Sejarah Perkembangan Matahari Departemen Store Malang	45
	76° 411 Viii 1 / 1 / 1 / 2 - 3	
A.4.	Tujuan	.46
A.5.	Logo Matahari Departemen Store	.46
A.6.	Struktur Organisasi	.46
A.7.	Tujuan Perusahaan	50
A.8.	Saluran Distribusi	53
A.9.	Jam Kerja	.54
A.10	). Pemasaran	55
B.	Pelaksanaan Pemenuhan Hak-hak Sales Promotion Girl di Matahari	
Den	artement Store Pasar Besar Malang	
	artomont Store I asar Desar Malalle	

B.1. Hak-hak dasar Pekerja Menurut ILO	5
B.2 Hak-hak Pekerja Perempuan menurut Undang-undang nomor 13 Tahun	
2003 tentang Ketenagakerjaan60	
B.3 Undang-Undang RI Nomor 7 tahun 1984 Penghapusan Segala Bentuk	
Diskriminasi terhadap Perempuan61	
B.4 Pelaksanaan Pemenuhan Hak Reproduksi Sales Promotion Girl di	
Matahari Departement Store Pasar Besar Malang63	
B.5 Analisis Pelaksanaan Pemenuhan Hak Reproduksi Sales Promotion Girl di	
Matahari Departement Store Pasar Besar Malang75	
C. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pemenuhan Hak-Hak Sales	
Promotion Girl di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang	
C.1 Faktor-faktor Pendukung Dalam Pemenuhan Hak Reproduksi Sales	
Promotion Girl di Matahari Department Store Pasar Besar Malang99	
C.2 Faktor-faktor Penghambat Dalam Pemenuhan Hak Reproduksi Sales	
Promotion Girl di Matahari Department Store Pasar Besar Malang101	
AB V PENUTUP	
A. Kesimpulan109	
B. Saran	

# DAFTAR PUSTAKA

# LAMPIRAN

# DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jam kerja karyawan	54
Tabel 2 Brand Privat Label dan Consignment Label	.56
1400122144011114024001041040104010404	•••



# DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Skema alur berpikir teoritik impementasi kewajiban pengusaha te	rhadap
pemenuhan hak-hak reproduksi Sales Promotion Girl di Matahari Departement	t Store
Pasar Besar Malang	.36
Gambar 2 Logo Matahari Departemen Store	. 46
Gambar 3 Struktur Organisasi Matahari Department Store Pasar Besar Malang	51
Gambar 4 Saluran Distribusi Matahari Department Store	53



#### RINGKASAN

ARMAHADI EFFENDI, Hukum Ketenagakerjaan dan Perburuhan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Februari 2013, IMPLEMENTASI KEWAJIBAN PENGUSAHA TERHADAP PEMENUHAN HAK-HAK REPRODUKSI SALES PROMOTION GIRL DI DEPARTEMENT STORE (STUDI KASUS DI MATAHARI DEPARTEMENT STORE PASAR BESAR MALANG) Umu Hilmy, SH., M.S, Dr. Rachmad Syafa'at SH., M.Si,

Pada penulisan skripsi ini peneliti membahas IMPLEMENTASI KEWAJIBAN PENGUSAHA TERHADAP PEMENUHAN HAK-HAK REPRODUKSI SALES PROMOTION GIRL DI DEPARTEMENT STORE (STUDI KASUS DI MATAHARI DEPARTEMENT STORE PASAR BESAR MALANG). Hal ini dilatarbelakangi oleh paradigma atas buruh yang tetap sama yaitu menganggap buruh sebagai objek pembangunan ekonomi nasional dari pada subjek pembangunan ekonomi nasional. Hal ini membuat posisi tawar (bargaining position) buruh dalam pengambilan keputusan sangat lemah, padahal buruh merupakan salah satu faktor pembangunan ekonomi nasional. Terlebih lagi bagi buruh perempuan yang bekerja di sektor industri (formal) meskipun sejumlah hakhak perempuan telah dilindungi melalui UU No. 13/Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. namun dalam prakteknya perusahaan memperhatikan masalah-masalah yang spesifik seperti hak reproduksi yang dialami buruh perempuan formal, seperti masalah cuti haid, cuti melahirkan, perlakuan khusus saat hamil, cuti keguguran dan kesempatan menyusui. Dalam sektor formal yang banyak digeluti oleh buruh perempuan seperti di Departement Store yang terbesar dan pertama di Indonesia yang memiliki 79 jaringan toko yang tersebar di seluruh Indonesia seperti Matahari Departement Store. Strategi pemasaran yang tepat untuk mendongkrak penjualan di kebanyakan Dept.store termasuk di MDS adalah dengan menggunakan Sales Promotion Girl terlebih lagi di MDS Pasar Besar Malang mempunyai ketentuan bahwa usia minimal masuk di MDS adalah 20 tahun dan usia maksimal adalah 25 tahun yang merupakan usia terbaik dalam reproduksi. Perlindungan hak-hak SPG MDS maupun SPG suplier di dunia kerja, khususnya dalam usaha sektor jasa patut dicermati dan mayoritas pekerja di MDS adalah perempuan. Jadi walaupun secara nomatif buruh perempuan yang telah bekerja telah dilindungi haknya, namun penting untuk mengkaji apakah dalam prkatek terpenuhi hak-haknya khusunya hak reproduksi

Rumusan masalah pertama, pemenuhan hak-hak reproduksi *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang diimplementasikan oleh pengusaha. Kedua, Apa yang menjadi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam mengimplementasikan pemenuhan hak-hak reproduksi *Sales Promotion Girl*di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang.

Penelitian menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis, penelitian yang didasarkan pada data primer dan data sekunder. Kemudian, seluruh data yang ada di analisa menggunakan deskriptif kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memperoleh jawaban atas permasalahan yang ada, bahwa pemenuhan hak-hak reproduksi *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang pelaksanaannya tidak efekftif karena dipengaruhi oleh faktor substansi, struktur, masyarakat dan sarana hal ini juga dibuktikan dengan hasil penelitian yang ada. Faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi oleh Matahari Departement Store Pasar Besar Malang yaitu adanya faktor faktor substansi, struktur, masyarakat dan sarana. Melihat fakta tersebut maka harus ada kerjasama yang sinergi antara pengawas ketenagakerjaan dan masyarakat (Matahari departement store dan *Sales Promotion Girl*) yang ditunjang dengan sarana dan substansi.



### **BABI**

#### **PENDAHULUAN**

# A. Latar Belakang

Buruh merupakan salah satu faktor pembangunan ekonomi nasional, tetapi paradigma atas buruh tetap sama yaitu menganggap buruh sebagai objek pembangunan ekonomi nasional dari pada subjek pembangunan ekonomi nasional. Hal ini membuat posisi tawar (bargaining position) buruh dalam pengambilan keputusan sangat lemah. Upaya untuk menuntut perbaikan hak-hak dasarnya masih berat sebelah karena pemerintah yang mengenyampingan kepentingan buruh demi pemilik modal dan atau pengusaha. Bahkan jaminan perlindungan untuk buruh dirasa kurang memadai terlebih lagi untuk buruh perempuan. Dibuktikan dengan aksi gelombang protes yang selalu ada tiap 1 Mei (Mayday) yang menuntut perbaikan kondisi perburuhan yang lebih mensejahterahkan buruh. 1 Di tengah lalu-lintas investasi dalam suatu regional/kawasan, buruh/pekerja seharusnya menjadi ujung tombak dalam pemanfaatan investasi, tanpa peran serta buruh/pekerja, modal/investasi sebesar apa pun tidak bisa menghasilkan kemanfaatan. Realita yang ada, buruh sering dijadikan titik lemah di tengah lalu lintas modal/investasi. Posisi tawar (bargaining position) yang lemah antara buruh dengan pemodal menjadikan buruh sebagai bagian modal kerja, sejajar dengan dengan uang dan barang.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup>Rachmad Safa'at, *Advokasi Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Surya Pena Gemilang, Malang, 2011, hlm. 210

Sehingga dapat dengan mudah diganti jika tidak sesuai atau jika kondisi memungkinkan.

Terlebih lagi pada dasarnya serikat buruh sebagai sarana perubahan dan mengakomodir kepentingan buruh mempunyai tujuan ganda,<sup>2</sup> tujuan pertama bersifat *utilitarian* (praktis), misalnya serikat buruh yang berusaha meraih gaji dan kondisi kerja yang lebih baik bagi anggotanya; tujuan kedua bersifat normative, yaitu ada unsure moril (rasa bersatu dengan sesama buruh) yang terkait dengan keinginan anggota untuk bergabung dengan serikat buruh. Di satu sisi, serikat buruh merupakan asosiasi anggota yang berdasarkan kepentingan bersama .Di sisi lain, serikat buruh merupakan organisasi formal dengan kewajiban prosedural yang harus dilakukan dan bargaining position buruh lemah karena kedua tujuan tersebut tidak berjalan sebagaimana mestinya.<sup>3</sup> Perkembangan hukum perburuhan semula hanya merupakan suatu bentuk hubungan keperdataan semata yang biasa menggunakan asas kebebasan berkontrak antar pengusaha dan pekerja yang tiap pihak mempunyai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Masing-masing pihak berhak menentukan isi perjanjian sesuai dengan kehendak mereka. Tetapi pada prakteknya buruh tidak memiliki *bergaining position* (posisi tawar) karena mayoritas buruh dari kalangan tidak mampu dan berpendidikan rendah dan hal ini yang membuat pengusaha membuat perjanjian kerja sesuai dengan keinginannya misalnya tentang upah, jaminan sosial, jam kerja dan lain-lain. Ketimpangan hubungan antara pekerja dengan majikan ditegaskan oleh H. Sinzheimer sebagai berikut:4

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Michele Ford, Memetakan gerakan buruh, Kepik. Depok. 2011, hlm. 176

<sup>3</sup> ibid

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.hlm. 12

"The employer direct the labour force which must put itself as his position...He direct that labour force as he wishes, placed at his service by way of the individual's "free contract" of employment....(which is) nothing other than a voluntary submission to conditions that cannot be changed by the worker and reduction employer right"

Jika diartikan mengandung arti bahwa pengusaha sebagai pihak yang mampu menentukan keadaan perburuhan sesuai dengan keinginannya, bahkan melalui asas kebebasan berkontrak karena buruh tertekan oleh keadaan seperti sulitnya mencari pekerjaan dan faktor lain.

Ketimpangan antara pekerja dengan majikan diperparah dengan ketimpangan antara perempuan dan laki-laki, dibuktikan dengan perempuan sangat sulit memperoleh promosi jabatan karena selalu ditempatkan di posisi yang lebih rendah dari laki-laki. Perempuan ditempatkan pada pekerjaan yang hanya membutuhkan ketekunan, ketelitian, dan kerapihanyang tidak mensyaratkan pendidikan dan ketrampilan yang tinggi. Padahal perempuan punyaperan penting di sektor ekonomi ditunjukkan dengan semakin meningkatnya angkatan kerja perempuan, yaitu mencapai 46,23%. Perempuan umumnya bergerak di sektor primer (46,01%) dan tersier (39,62%), namun status pekerjaan terbanyak sebagai buruh sektor informal (54,82%) termasuk menjadi pedagang kecil-kecilan, pekerja rumah tangga, bahkan cukup banyak sebagai pekerja keluarga tanpa upah dan sektor formal sebanyak (46,18%).

Kondisi buruh perempuan di sektor formal tidak selalu lebih baik dari perempuan yang berkecimpung di sektor informal. Buruh perempuan yang bekerja di sektor industri (formal) meskipun sejumlah hak-hak perempuan telah dilindungi melalui UU No. 13/Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup>www.jurnalperempuan.org diakses tanggal 9 0ktober 2012

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup>www.depnakertrans.go.id diakses tanggal 20 oktober 2012

dalam prakteknya perusahaan hampir tidak memperhatikan masalah-masalah yang spesifik yang dialami buruh perempuan formal, seperti masalah cuti haid, cuti melahirkan, tunjangan untuk kehamilan dan menyusui, dan fasilitas tempat penitipan anak. Perusahaan tidak memberikan hak-hak tersebut di atas karena dianggap menganggu produktivitas kerjaperusahaan dan menyebabkan biaya produksi besar. Terlebih lagi para buruh perempuan yang sudah berusia 40 (empat puluh) tahun dianggap sudah tidak produktif oleh perusahaan. Perusahaan lebih banyak merekrut tenaga kerja perempuan yang usianya masih muda dan baru lulus sekolah<sup>7</sup>. Hal ini karena rasa keadilan dalam pembuatan produk hukum seperti UU No. 13/Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bersifat *responsive* terhadap tuntutan-tuntutan sosial dan hanya bersifat *konservatif (ortodoks)* yang mencerminkan keinginan pemerintah dalam pembuatan produk hukum.<sup>8</sup>

Dalam sektor formal yang banyak digeluti oleh buruh perempuan seperti di Departement Store (selanjutnya disebut Dept.Store) jika melihat sejarah Dept.Store pertama yang ada di dunia terletak di Inggris yaitu Bennett's Department Store didirikan pada tahun 1734.9 Sedangkan di Indonesia sendiri Matahari Departement Store (selanjutnya disingkat MDS) yang merupakan sebuah jaringan Dept.Store terbesar dan pertama di Indonesia yang memiliki 79 jaringan toko yang tersebar di seluruh Indonesia, MDS sudah memulai kegiatan usahanya pada tahun 1958 dari sebuah toko di Kawasan Pasar Baru Jakarta. Seiring perkembangan dan pertumbuhan ekonomi yang berdampak kepada perubahan gaya hidup dan kebutuhan masyarkat, tahun 1972 Matahari menjadi

-

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup>www.jurnalperempuan.org diakses tanggal 9 0ktober 2012

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Moh.Mahfud MD.*Politik Hukum di Indonesia*,Rajawali press,Jakarta,2011 hlm 32

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup>www.iads.org (official Internasional association of Departement store) diakses tanggal 9 0ktober 2012

pelopor konsep Dept.Store di Indonesia dan menambah toko pertama di luar Jakarta yaitu Sinar Matahari Bogor pada tahun 1980 dan kemudian sekarang sudah menjadi Dept.Store terbesar di Indonesia.<sup>10</sup>

Strategi pemasaran yang tepat untuk mendongkrak penjualan di kebanyakan Dept.store termasuk di MDS adalah dengan menggunakan *Sales Promotion Girl* (selanjutnya disingkat SPG). *Sales promotion* adalah salah satu dari 7 aspek dalam Pemasaran (*marketing*). Pemasaran dengan sistem *Sales Promotion* dapat langsung menjadi jembatan antara produsen dan konsumen dalam berinteraksi (*direct marketing*). <sup>11</sup>

Dalam dunia pemasaran sebenarnya ada Sales Promotion Pria atau yang sering disebut Sales promotion Boy (selanjutnya disebut SPB), tetapi pada perkembangannya SPG atau Sales Promotion Girl adalah bagian yang tidak mungkin terpisahkan dari sebuah sistem pemasaran perusahaan penyedia barang produksi karena mempunyai nilai tambah daripada SPB. SPG diibaratkan ujung tombak untuk memperkenalkan produk atau jasa yang ditawarkan kepada masyarakat atau calon konsumenkarena akan berhadapan langsung dengan end user dan retailer atau pengecer, hal ini membuat sangat penting bagi seorang SPG untuk menguasai dan memahami suatu produk atau jasa yang ditawarkan. Penjelaskan manfaat produk atau jasa dari seorang SPG sangat menentukan penilaian calon pelanggan terhadap produk atau jasa dan citra perusahaan. Menurut Ricardo Semler "Sales Promotion Girl adalah seorang perempuan yang direkrut oleh perusahaan untuk mempromosikan produk" dan Sales Promotion Girl merupakan suatu profesi yang bergerak dalam pemasaran atau promosi suatu

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Berdasarkan profil Matahari dept store di Peraturan Perusahaan tahun 2010-2012

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Petrus G.Hartono. Sales Power. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta 2009, hlm. 146

produk.<sup>12</sup> Profesi ini biasanya memakai perempuan yang mempunyai karakter fisik yang menarik sebagai usaha untuk menarik perhatian konsumen.

Di Matahari Depatement Store terdapat tiga jenis hubungan kerja yaitu pegawai tetap, pegawai kontrak dan pegawai titipan. Pegawai titipan adalah pegawai yang direkrut melalui sistem tes dan masa pelatihan (*training*) oleh MDS atas permintaan suplier barang yang menaruh barangnya untuk dijual di MDS.Barang yang ada di gerai MDS terbagi atas 2 bagian yaitu barang milik matahari seperti merk Nevada, Connexxion, T-Shirt, Cole dan barang titipan suplier seperti Lea, Levis, Triset Shoes, Wrangler dan merk lainnya yang pembagian hasilnya sesuai kesepakatan supplier dan pihak management MDS.

Tidak hanya barang yang dititipkan oleh matahari tetapi juga SPG,dalam hal ini yang perlu di soroti adalah perlindungan hak-hak buruh perempuan seperti SPG titipan masih kurang,karena SPG tersebut merasa telah direkrut oleh MDS tetapi digaji oleh supplier dan sering tejadi ketimpangan antara SPG MDS dan SPG titipan dalam menuntut hak-haknya. SPG titipan juga sering kebingungan dalam memperoleh hak-haknya sebagai buruh perempuan seperti hak cuti haid,cuti kehamilan, dan jika terjadi kecelakaan kerja, SPG tersebut bingung karena harus kemana untuk meminta haknya tersebut apakah harus ke MDS atau ke supplier,terlebih lagi tidak ada perjanjian tertulis antara SPG titipan dan suplier. Bahkan SPG MDS yang hubungan kerjanya sudah jelas masih sulit

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Ricardo Semler. Revolusi Bisnis, PT Mizan Pustaka, Bandung, 2010, hlm. 236

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> Hasil pra-survey dengan SPG supplier PT Bina Citra Karisma Sejati (supplier Triset shoes) di MDS Pasar Besar Malang

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> Hasil pra-survey dengan asisten manajer MDS Pasar Besar Malang

dalam meminta hak-haknya seperti cuti haid karena kekhawatiran akan dipecat atau dipotong gajinya. <sup>15</sup>

Tak dapat dipungkiri bahwa buruh perempuan memiliki kedudukan dan peran penting dalam pembangunan nasional. Paradigma kesetaraan *gender* sekarang menempatkan kaum perempuan memiliki kedudukan dan peran yang setara dengan kaum pria. Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan khususnya diatur dalam pasal 76-84 yang secara garis besar mensyaratkan perlindungan bagi buruh perempuan seperti pekerja perempuan berumur di bawah 18 tahun dilarang dipekerjakan antara jam 23.00 – 07.00, pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter membahayakan kesehatan dan keselamatan diri maupun kandungannya jika bekerja antara jam 23.00 – 07.00 dan perlindungan reproduksi seperti disaat perempuan dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari 1 dan 2 pada waktu haid, pekerja perempuan berhak cuti 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan, pekerja perempuan yang mengalami keguguran berhak cuti 1,5 bulan, pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja, setiap pekerja perempuan berhak

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Hasil pra-survey dengan SPG di MDS Pasar Besar Malang

mendapatkan upah penuh meskipun dalam waktu istirahat karena hak reproduksinya.

Dalam sektor formal maupun informal, jumlah perempuan yang bekerja di sektor ini sebanyak 39,95 juta jiwa dan ±25 juta (15-45 tahun) berada dalam usia reproduksi 16, jadi urgensi dalam pemenuhan hak-hak SPG ini di fokuskan pada hak reproduksi karena besarnya jumlah pekerja perempuan yang bekerja di usia reproduksi. Terlebih lagi di MDS Pasar Besar Malang mempunyai ketentuan bahwa usia minimal masuk di MDS adalah 20 tahun dan usia maksimal adalah 25 tahun 17 yang merupakan usia terbaik dalam reproduksi dan merupakan usia ideal kehamilan terjadi di usia reproduksi, yakni usia 25-35 tahun. Terlebih lagi menurut dr. Damar Pramusinto, ahli fetomaternal dari FKUI/RSCM, di usia 25-35 tahun secara fisik sangat ideal untuk menikah dan hamil karena di usia ini fungsi organ reproduksi masih optimal 18.

Perlindungan hak-hak SPG MDS maupun SPG suplier di dunia kerja, khususnya dalam usaha sektor jasa patut dicermati, terlebih lagi mayoritas pekerja di MDS adalah perempuan dengan jumlah SPG supplier kurang lebih 500 orang sedangkan SPG MDS sebanyak 70 orang <sup>19</sup> dan harus dilindungi sesuai dengan pendapat O.C Kaligis dalam mengkritisi CEDAW (Convention on Elemination of all Forms of Discrimination Againts Women)<sup>20</sup>:

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> www.bps.go.id diakses tanggal 28 Desember 2013

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> Hasil pra-survey dengan HRD PT.Miami Bestman (supplier)

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup>www.health.kompas.com diakses tanggal 10 Januari 2013

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> Hasil pra-survey dengan asisten manajer MDS Pasar Besar Malang

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> O.C Kaligis, *Human Rights Protection and Enforcement in Indonesia*. Makalah disajikan dalam Seminar Internasional, Formah PK Fakultas Hukum Brawijaya, Malang, 1 Oktober 2012, Hlm. 8

"CEDAW prohibits any "distinction, exclusion or restriction" based on sex, or marital status and obliges nation to pass laws to ensure the quality of women. States and civil society must also eliminate economic and social life discrimination (such as ensure women's equality in choices of work, wages and condition, become pregnant or had children)"

Jadi walaupun secara nomatif buruh perempuan yang telah bekerja telah dilindungi haknya, namun penting untuk mengkaji apakah dalam praktek terpenuhi hak-haknya khusunya hak reproduksi. Dari latar belakang yang telah dideskripsikan tersebut menarik untuk mengkaji tentang "Implementasi kewajiban pengusaha terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi sales promotion girl di departement store (Studi Kasus di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang)"

#### B.Rumusan Masalah

- 1.Bagaimana pemenuhan hak-hak reproduksi *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang diimplementasikan oleh pengusaha?
- 2.Apa yang menjadi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam mengimplementasikan pemenuhan hak-hak reproduksi *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang?

# C.Tujuan

- 1.Untuk mendiskripsikan dan menganalisis kewajiban pengusaha terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang.
- 2. Mengidentifikasi, mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor yang mendukung dan menghambat dalam kewajiban pengusaha terhadap

pemenuhan hak-hak reproduksi *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang.

# **D.Manfaat Penelitian**

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan mengenai impementasi kewajiban pengusaha terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang.

2.Secara Praktis

a.Bagi Kalangan Mahasiswa

Memberikan pengetahuan mengenai adanya Impementasi kewajiban perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang.

b.Bagi Instansi terkait

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan saran dengan Impementasi kewajiban perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi Sales Promotion Girl di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang.

c.Bagi Masyarakat dan Buruh Perempuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang luas bagi masyarakat tentang Impementasi kewajiban perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang.

Hasil penelitian tentang implementasi kewajiban pengusaha terhadap pemenuhan hak-hak SPG diharapkan dapat menambah penegtahuan tentang

implementasi suatu peraturan perundang-undangan pada umumnya dan hukum perburuhan pada khusunya terutama bagi pemenuhan hak buruh perempuan yang bekerja menjadi SPG.

#### E .Sistematika Penelitian

#### BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdiri atas latar belakang penulis meneliti mengenai "Implementasi Kewajiban Perusahaan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Reproduksi *Sales Promotion Girl* di Departement Store". Rumusan masalah, Tujuan dan Manfaat penelitian.

### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi mengenai landasan teori dan kerangka teori yang dipakai oleh Penulis untuk menjelaskan mengenai definisidefinisi yang ada berhubungan dengan masalah penelitian.Dan akan dijadikan pedoman pemecahan permasalahan. Landasan teori tersebut antara lain Tinjauan tentang Teori Implementasi, Tinjauan tentang teori Pengawasan, Tinjauan umum tentang hakhak pekerja perempuan, Tinjauan Umum Mengenai *Gender*, Tinjauan umum tentang Perjanjian, Tinjauan umum tentang hubungan kerja

#### BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi mengenai metode penelitian meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknis analisis data dan definisi operasional.

# BAB IV : HASIL PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi mengenai pembahasan dari rumusan masalah penelitian. Yaitu Implementasi Kewajiban Perusahaan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Reproduksi *Sales Promotion Girl* di Departement Store dan Faktor-faktor pendukung dan penghambat Implementasi Kewajiban Perusahaan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak *Sales Promotion Girl* di Departement Store.

# BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi mengenai kesimpulan-kesimpulan dan saran dari pembahasan mengenai masalah penelitian yang dikaji.

#### **BAB II**

#### KAJIAN PUSTAKA

## 1. Tinjauan tentang konsep Implementasi

Istilah implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti pelaksanaan atau penerapan.<sup>21</sup> Implementasi umumnya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. *Webster Dictionary*, merumuskan secara pendek bahwa *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu), *to give practical effect to* (menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu).<sup>22</sup>

Pengertian tersebut mempunyai arti bahwa untuk mengimplementasikan sesuatu harus disertai sarana yang mendukung yang nantinya akan menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu itu. 23 Pengertian implementasi jika dikaitkan dengan kebijakan adalah bahwa sebenarnya kebijakan itu tidak hanya dirumuskan lalu dibuat dalam suatu bentuk positif seperti undang-undang dan kemudian didiamkan, tetapi sebuah kebijakan harus dilaksanakan atau diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan.

Van Meter dan Van Horn dalam Solichin Abdul Wahab, menyatakan bahwa proses implementasi adalah "those action by public or private individuals groups that are directed the achivement of objectives set forth in

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup>WJS. Poerwadarminta. 1990. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka . Hlm. 327.

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> Merriam-Webster Dictionary.www.merriam-webster.com. Diakses pada 20 Oktober 2012.

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup>Solichin Abdul Wahab. *Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Bumi Aksara. Jakarta.1997,Hlm. 67.

*prior decisions*" (tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan). <sup>24</sup>

Menurut teori yang dikemukakan oleh Sabatier dan Mazmanian ada dua variabel yang mempengaruhi implementasi kebijakan. Variabel pertama yaitu variabel daya dukung peraturan yang mencakup instrumen yang memiliki keterlibatan langsung dalam mempengaruhi suatu kebijakan. Dan variabel kedua ialah variabel non peraturan yang mengandung unsur yang mirip dengan penjelasan mengenai lingkungan implementasi. Variabel tambahan yang diuraikan oleh Sabatier dan Mazmanian adalah karakteristik dari suatu masalah yang akan mempengaruhi implementasi kebijakan. Untuk itulah dipandang perlu untuk melakukan identifikasi masalah (problem identification), sebelum kebijakan diformulasikan. Karena dalam permasalahan sosial tertentu khususnya di masyarakat Indonesia yang heterogen, dalam mengola kebijakan harus benar-benar diperhatikan.

Pemikiran Sababtier dan Mazmanian mengganggap bahwa suatu implementasi akan efektif apabila birokrasi pelaksanaanya memenuhi apa yang telah digariskan oleh peraturan (petunjuk pelaksana maupun petunjuk teknis)<sup>25</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup>Ibid. Hlm. 65.

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup> Ibid. Hlm. 66.

## 2. Tinjauan tentang Konsep Pengawasan

# a. Teori Pengawasan

Dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam masyarakat maupun dilingkungan kerja, istilah pengawasan itu agaknya tidak terlalu sukar untuk dimengerti. Oleh karena itu untuk memberikan suatu definisi atau batasan tentang pengawasan tidak mudah. Hal ini tampak dari beragamnya definisi tentang pengawasan, meskipun pada prinsipnya definisi tersebut pada umumnya tidak banyak berbeda. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia karangan W.J.S. Poerwadarminta, kata "awas" antara lain diartikan sebagai "dapat melihat baik-baik, tajam penglihatan, tajam tiliknya, waspada", dan lain-lain. Kata "mengawasi" antara lain diartikan sebagai "melihat dan memperhatikan". Sedangkan kata "kendali" diartikan "kekang", pengendalian berarti "pengekangan", dan kata pengendali diberi arti "pemimpin" atau orang yang mengendalikan<sup>26</sup>.

Istilah pengawasan dan pengendalian dalam bahasa Indonesia jelas sekali bedanya, meskipun dalam literatur manajemen yang berbahasa Inggris, kedua pengertian tersebut tidak dibedakan dan tercakup dalam kata "controlling" yang diterjemahkan dengan istilah pengawasan dan pengendalian, sehingga istilah controlling lebih luas artinya dari pengawasan. <sup>27</sup> Jadi pengawasan termasuk pengendalian. Pengendalian berasal dari kata kendali, sehingga pengendalian mengandung arti mengarahkan, memperbaiki, kegiatan, yang salah arah dan meluruskannya menuju arah yang benar. Produk langsung kegiatan pengawasan adalah untuk mengetahui, sedangkan kegiatan pengendalian adalah langsung

<sup>&</sup>lt;sup>26</sup>WJS. Poerwadarminta.Op.Cit hlm 276

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> Viktor M. Situmorang, dan Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Rineka Cipta, Jakarta, (cetakan II), 1998, hal 18.

memberikan arah kepada obyek yang dikendalikan<sup>28</sup>.

## Menurut Siagian:

pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dan berjalan sesuai dengan tujuan organiasi"<sup>29</sup>.

Sedangkan Soekarno K, mendefinisikan: pengawasan adalah suatu proses yang menentukan tentang apa yang harus dikerjakan, agar apa yang diselenggarakan sejalandengan rencana. Dari rumusan tersebut pengawasan diartikan sebagai suatukegiatan dinas terkait dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja untuk mengusahakan agarhubungan kerja terlaksana sesuai dengan peraturan yang telah ada. Artinya subyek yang melakukan pengawasan atau memilikifungsi pengawasan, yaitu Dinas Tenaga Kerja. Selain itu, standar atau tolok ukur untuk melakukan pengawasan adalah recana yang telah ditetapkan atau hasil yang dikehendaki.

b.Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan Ketenagakerjaan dapat dipahami dua penegertian, yaitu secara luas dan sempit. Secara luas, Pengawasan ketenagakerjaan adalah segala tindakan dan perbuatan yang tujuannya untuk mengawasi pelaksanaan kesehatan kerja, pelaksanaan peraturan, perlindungan kerja seperti waktu kerja, waktu istirahat, K3 dan sebagainya. Pengawasan ini dapat dilakukan siapa saja, baik oleh pemerintah, asosiasi pengusaha, serikat pekerja/buruh, dan sebagainya. <sup>31</sup>

<sup>31</sup> Agusmidah,Op Cit .hlm. 79

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup> Sujamto, Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan, Ghalia Indonesia, Jakarta, (cetakan II),
<sup>29</sup> Ibid hal 14

<sup>&</sup>lt;sup>30</sup> M. Situmorang dan Jusuf Juhir, SH., Op.Cit, hal. 20.

Umumnya pengertian sempit terhadap pengawasan ketenagakerjaan adalah tugas yang diemban oleh instansi ketenagakerjaan untuk menjamin dilaksanakannya peraturan perlindungan kerja, dalam hal ini petugas pengawas ketenagakerjaan. Persamaan keduanya bahwa, pengawasan bukanlah alat perlindungan, melainkan lebih sebagai cara untuk menjamin pelaksanaan peraturan perlindungan.

Tahun 1948, pemerintah mengeluarkan peraturan tentang pengawasan tenaga kerja, yaitu UU No. 23 Tahun 1948 jo. UU No. 3 Tahun 1951. Pengawasan ketenagakerjaan dalam UU ini lebih luas lagi bukan hanya mengontrol implementasi aturan-aturan ketenagakerjaan, tetapi juga untuk mengumpulkan informasi mengenai kebutuhan-kebutuhan para pekerja sebagai dasar bagi pembentukan peraturan-peraturan yang baru. Secara umum, bentuk pengawasan ada dua:<sup>32</sup>

1.Pengawas preventif, yaitu pengawasan yang dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan-penyelewenangan, kesalahan-kesalahan,dan sebelum suatu pekerjaan dilaksanakan dengan member pedoman-pedoman pelakasanaan, dan

2. Pengawasan represif yaitu pengawasan ini dilakukan setelah adanya kesalahan atau penyimpangan.

UU No. 23 Tahun 1948 tentang pengawasan perburuhan masih berlaku sampai saat ini karena dalam penjelasan umum UU ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 tidak mencabutnya. Dalam pasal 1 UU No. 23 Tahun 1948 tentang

-

<sup>&</sup>lt;sup>32</sup> Agusmidah,Op Cit .hlm. 80

pengawasan perburuhan disebutkan bahwa tujuan diadakannya pengawasan adalah untuk:

- a. Mengawasi berlakunya UU dan peraturan perburuhan
- Mengumpulkan bahan keterangan tentang persoalan hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti seluas-luasnya guna membuat UU dan peraturan perburuhan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep. 353/M/SJ/1996 tentang uraian kegiatan kantor wilayah, kantor departmen dan unit pelaksana teknis Depnaker, disebutkan dalam bagian ketujuh bahwa, bidang pengawasan ketenagkerjaan memiliki tugas melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma kerja,norma jaminan sosial, keselamatan kerja dan melakukan penyelidikan terhadap pelanggaran ketenagakerjaan. 33

## 3. Tinjauan Umum mengenai Hak-hak Pekerja Perempuan

a.Penghapusan Diskriminasi terhadap Pekerja Perempuan

Pembahasan ini dikaji dari aspek kesetaraan dan keadilan *gender* antara perempuan dan laki-laki. Hal ini tersebut diatur karena secara kodrati perempuan memiliki perbedaan biologis dengan laki-laki yang dampaknya berpengaruh terhadap kemampuan fisik. Sehingga, perlu adanya pengecualian terhadap perempuan apabila ia tidak dapat melakukan tugas dan pekerjaannya sebagaimana mestinya, karena kodratnya tersebut<sup>34</sup>.

3

<sup>&</sup>lt;sup>33</sup> Agusmidah, op.cit .hlm. 80

<sup>&</sup>lt;sup>34</sup> Agusmidah, op.cit .hlm. 69

Penyetaraan posisi perempuan dan laki-laki dimuka hukum telah dijamin melalui Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 (1)

"Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya"

Sejak tahun 1984, dengan Undang-Undang RI Nomor 7 tahun 1984, Indonesia telah meratifikasi Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*The Convention on The Elimination Of Discrimination Against Women/CEDAW*). Konvensi tentang penghapusan segala bentuk diskrimasi terhadap perempuan, memberikan pengertian diskriminasi sebagai berikut (Pasal 1 Undang-Undang RI Nomor 7 tahun 1984):

"Diskrimasi adalah setiap pembedaan,pengesampingan atau pembatasan apa pun yang dibuat atas dasar jenis kelamin yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi tau menghapuskan pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak-hak asasi manusia dan kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau bidang apa pun lainnya, oleh kaum perempuan, terlepas dari status perkawinan mereka atas dasar persamaan antara, lelaki dan perempuan"

Substansi pokok tentang penghapusan dikriminasi terhadap perempuan pada pasal 1 – 5 dalam Konvensi CEDAW adalah negara menjaminsecara hukum atas segala upaya penghapusan diskriminasi terhadap perempuan melalui sejumlah kebijakan atau aturan hukum. Dan tanggungjawab negara tidak sebatas pada proses perumusan tentang apa itu diskriminasi, tetapi juga bertanggungjawab untuk membuat aturan-aturan pendukung, termasuk juga melakukan evaluasi dan pencabutan terhadap kebijakan-kebijakan yang mendiskriminasikan

perempuan.<sup>35</sup>Dan dalam pasal 11 Undang-Undang RI Nomor 7 tahun 1984 menyatakan bahwa perempuan mempunyai hak:

a. Yang sama untuk menerima upah, termasuk perlakuan yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama;

b.Untuk mendapatkan jaminan sosial; jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.

c.Untuk tidak dipecat atas dasar kehamilan, memberlakukan cuti hamil d.Atas perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya<sup>36</sup>

Sejumlah peraturan perundang-undangan hanya memuat prinsip non diskriminasi berdasarkan secara umum, tidak spesifik memuat diskriminasi terhadap perempuan. Seperti yang tertuang dalam pasal 5 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: "bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi"

Dan pasal 6 dalam UU tersebut menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari majikan mereka. Pasal 5 dan 6 dari undang-undang tersebut memang telah menyebut kata diskriminasi, namun tidak tegas terutama berkaitan dengandiskriminasi terhadap perempuan.<sup>37</sup>

b.Hak-hak Pekerja Perempuan

Hak adalah sebagai suatu kekuasan berdasarkan hukum dengannya seseorang dapat melaksanakan kepentingannya dan hak adalah kepentingan yang

 <sup>35</sup>LBH Apik. Lembar Info, Seri 13 tentang CEDAW., www.lbh-apik.or.id diakses 20 oktober 2012
 36Sesuai dengan pasal 11 Undang-Undang RI Nomor 7 tahun 1984 Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan

<sup>&</sup>lt;sup>37</sup> CEDAW working Group Initiative (CWGI). *Implementasi Konvensi CEDAWdi Indonesia*. Mei 2007 http://www.cedawindonesia.netdiakses 20 oktober 2012

dilindungi oleh hukum.<sup>38</sup> Menurut Salmond dalam Lili Rasjidi dan Ira Thania terdapat beberpa karateristik atau ciri dari hak diatur oleh hukum,yaitu:

1.Melekat pada seseorang. Orang ini disebut sebagi pemilik hak (the owner of the right) atau pemegang hak (the subject of it, the person inherence)

- 2.Seseorang yang terkena oleh hak itu terikat oleh sutau kewajiban tertentu. Orang ini disebut memiliki kewajiban (*the person bound to*) atau subjek dari kewajiban (*the subject of duty atau person of incidence*)
- 3.Hak ini mewajibkan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan bagi kepentingan pemegang hak. Inilah yang merupakan isi suatu hak.
- 4. Melakukan atau tidak melakukan perbuatan tadi berkaitan dengan suatu objek tertentu (*object or the subject matter of the right*)
- 5. Setiap hak memiliki title atau fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang atas dasar itu hak tersebut melekat pada seseorang.<sup>39</sup>

Perempuan diberikan keistimewaan hak-haknya atas pria disebabkan karena kaum perempuan menjalani fungsi reproduksi yang tidak dimiliki oleh kaum pria. Haid, Hamil, melahirkan dan menyusui merupakan kodrat kaum perempuan yang sudah diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa. Karena itu diperlukan perlindungan khusus kepada perempuan agar produktivitas di tempat kerja dan di rumah selalu terjaga. Hak-hak Pekerja perempuan yang dilindungi oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan antara lain:

21

<sup>&</sup>lt;sup>38</sup> Lili Rasjidi, danIra Thania ,*Pengantar Filsafat Hukum*.Mandar Maju.Bandung.2007.hlm.115
<sup>39</sup> Ibid.hlm. 118

<sup>&</sup>lt;sup>40</sup>http://www.solidaritasburuh.orgdiakses 20 oktober 2012

a. Hak cuti khusus bagi pekerja perempuan:<sup>41</sup>

Cuti ini merupakan hak pekerja perempuan karena faktor fungsi biologisnya seperti haid setiap bulan, dan melahirkan. Dan diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, meliputi:

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pasal 81 ayat (1)
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pasal 81 ayat (2)
- (3) Pekerja/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. Pasal 82 (1)
- b. Hak khusus bagi pekerja perempuan:<sup>42</sup>

Meliputi hak kesempatan menyusui, larangan memperkerjakan buruh perempuan dibawah umur pada malam hari dan larangan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil pada malam hari, seperti yang diatur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, seperti:

- (1)Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Pasal 83
- (2)Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00. Pasal 76 (1)
- (3) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00. Pasal (2)

42 Ibid.hlm 73

22

<sup>&</sup>lt;sup>41</sup> Agusmidah, op.cit .hlm. 70

- (4) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib: Pasal 76 (3) a.memberikan makanan dan minuman bergizi; dan b.menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (5) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00. Pasal 76 (4)

# 4. Tinjauan Umum mengenai Gender

# a.Pengertian Gender

Gender sering diidentikkan dengan jenis kelamin (sex), padahal gender berbeda dengan jenis kelamin. Gender sering juga dipahami sebagai pemberian dari Tuhan atau kodrat Ilahi, padahal gender tidak semata-mata demikian. Secara etimologis kata 'gender' berasal dari bahasa Inggris yang berarti 'jenis kelamin'. Kata 'gender' bisa diartikan sebagai 'perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dalam hal nilai dan perilaku.

Secara terminologis, 'gender' bisa didefinisikan sebagai harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan. Definisi lain tentang gender dikemukakan oleh Elaine Showalter, menurutnya, 'gender' adalah pembedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari konstruksi sosial budaya, gender bisa juga dijadikan sebagai konsep analisis yang dapat digunakan untuk menjelaskan sesuatu<sup>43</sup>. Lebih tegas lagi disebutkan dalam Women's Studies Encyclopedia bahwa gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. Dari beberapa definisi di atas

<sup>&</sup>lt;sup>43</sup> Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Jender: Perspektif Al-Qur'an*. Paramadina, Jakarta, 1999 Cet. I.hlm 34

<sup>&</sup>lt;sup>44</sup>Siti Musdah Mulia, *Islam Menggugat Poligami*. Gradedia Pustaka Utama, Jakarta 2004 Cet. I.

dapat dipahami bahwa *gender* adalah suatu sifat yang dijadikan dasar untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi kondisi sosial dan budaya, nilai dan perilaku, mentalitas, dan emosi, serta faktorfaktor nonbiologis lainnya. *Gender* berbeda dengan *sex*, meskipun secara etimologis artinya sama sama dengan *sex*, yaitu jenis kelamin. Secara umum *sex* digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi anatomi biologis, sedang *gender* lebih banyak berkonsentrasi kepada aspek sosial, budaya, dan aspek-aspek nonbiologis lainnya.

b.Tinjauan tentang Teori Gender

## 1) Teori Feminisme Liberal

Teori ini berasumsi bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan antara lakilaki dan perempuan. Karena itu perempuan harus mempunyai hak yang sama dengan laki-laki. Meskipun demikian, kelompok feminis liberal menolak persamaan secara menyeluruh antara laki-laki dan perempuan. Dalam beberapa hal masih tetap ada pembedaan (*distinction*) antara laki-laki dan perempuan. Bagaimanapun juga, fungsi organ reproduksi bagi perempuan membawa konsekuensi logis dalam kehidupan bermasyarakat<sup>45</sup>.

Apa yang disebut sebagai feminisme liberal ialah pandangan untuk menempatkan perempuan yang memiliki kebebasan secara penuh dan individual. Aliran ini menyatakan bahwa kebebasan dan kesamaan berakar pada rasionalitas dan pemisahan antara dunia pribadi dan umum. Setiap manusia mempunyai kapasitas untuk berpikir dan bertindak secara rasional, terutama pada perempuan, akar ketertindasan dan keterbelakangan pada perempuan ialah karena disebabkan

<sup>&</sup>lt;sup>45</sup> Ratna Megawangi, . *Membiarkan Berbeda: Sudut Pandang Baru tentang Relasi Gender*. Mizan Bandung 1999.Cet. I.hlm. 228

oleh kesalahan perempuan itu sendiri. Perempuan harus mempersiapkan diri agar mereka bisa bersaing di dunia dalam kerangka persaingan bebas dan punya kedudukan setara dengan laki-laki. 46

Teori kelompok ini termasuk paling moderat di antara teori-teori feminisme. Pengikut teori ini menghendaki agar perempuan diintegrasikan secara total dalam semua peran, termasuk bekerja di luar rumah. Dengan demikian, tidak ada lagi suatu kelompok jenis kelamin yang lebih dominan. Organ reproduksi bukan merupakan penghalang bagi perempuan untuk memasuki peran-peran di sektor publik termasuk juga dalam dunia kerja.

# 2) Teori Struktural-Fungsional

Teori atau pendekatan struktural-fungsional merupakan teori sosiologi yang diterapkan dalam melihat institusi keluarga. Teori ini berangkat dari asumsi bahwa suatu masyarakat terdiri atas beberapa bagian yang saling memengaruhi. Teori ini mencari unsur-unsur mendasar yang berpengaruh di dalam suatu masyarakat, mengidentifikasi fungsi setiap unsur, dan menerangkan bagaimana fungsi unsur-unsur tersebut dalam masyarakat. Banyak sosiolog yang mengembangkan teori ini dalam kehidupan keluarga pada abad ke-20, di antaranya adalah William F. Ogburn dan Talcott Parsons.

Teori struktural-fungsional mengakui adanya segala keragaman dalam kehidupan sosial. Keragaman ini merupakan sumber utama dari adanya struktur masyarakat dan menentukan keragaman fungsi sesuai dengan posisi seseorang dalam struktur sebuah sistem. Sebagai contoh, dalam sebuah organisasi sosial pasti ada anggota yang mampu menjadi pemimpin, ada yang menjadi sekretaris

<sup>47</sup>Ibid hlm. 56

<sup>&</sup>lt;sup>46</sup> Ibid hlm. 230

atau bendahara, dan ada yang menjadi anggota biasa. Perbedaan fungsi ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, bukan untuk kepentingan individu. Struktur dan fungsi dalam sebuah organisasi ini tidak dapat dilepaskan dari pengaruh budaya, norma, dan nilai-nilai yang melandasi sistem masyarakat. <sup>48</sup>

Terkait dengan peran gender, pengikut teori ini menunjuk masyarakat praindustri yang terintegrasi di dalam suatu sistem sosial. Laki-laki berperan sebagai pemburu (hunter) dan perempuan sebagai peramu (gatherer). Sebagai pemburu, laki-lakilebih banyak berada di luar rumah dan bertanggung jawab untuk membawa makanan kepada keluarga. Peran perempuan lebih terbatas di sekitar rumah dalam urusan reproduksi, seperti mengandung, memelihara, dan menyusui anak. Pembagian kerja seperti ini telah berfungsi dengan baik dan berhasil menciptakan kelangsungan masyarakat yang stabil. Dalam masyarakat ini stratifikasi peran gender sangat ditentukan oleh sex (jenis kelamin). Menurut para penganutnya, teori struktural-fungsional tetap relevan diterapkan dalam masyarakat modern. Talcott Parsons dan Bales menilai bahwa pembagian peran secara seksual adalah suatu yang wajar.<sup>49</sup> Dengan pembagian kerja yang seimbang, hubungan suami-isteri bisa berjalan dengan baik. Jika terjadi penyimpangan atau tumpang tindih antar fungsi, maka sistem keutuhan keluarga akan mengalami ketidakseimbangan. Keseimbangan akan terwujud bila tradisi peran gender senantiasa mengacu kepada posisi semula.

Teori struktural-fungsional ini mendapat kecaman dari kaum feminis, karena dianggap membenarkan praktik yang selalu mengaitkan peran sosial dengan jenis kelamin. Laki-laki diposisikan dalam urusan publik dan perempuan

<sup>&</sup>lt;sup>48</sup>Ibid hlm.58

<sup>&</sup>lt;sup>49</sup>Nasaruddin Umar,Op.Cit hlm 45

diposisikan dalam urusan domistik, terutama dalam masalah reproduksi. Menurut Sylvia Walby teori ini akan ditinggalkan secara total dalam masyarakat modern. Sedang Lindsey menilai teori ini akan melanggengkan dominasi laki-laki dalam stratifikasi *gender* di tengah-tengah masyarakat. <sup>50</sup>

Meskipun teori ini banyak memeroleh kritikan dan kecaman, teori ini masih tetap bertahan terutama karena didukung oleh masyarakat industri yang cenderung tetap memertahankan prinsip-prinsip ekonomi industri yang menekankan aspek produktivitas. Jika faktor produksi diutamakan, maka nilai manusia akan tampil tidak lebih dari sekedar alat produksi. Nilai-nilai fundamental kemanusiaan cenderung diabaikan. Yang juga memerkuat pemberlakuan teori ini adalah karena masyarakat modern-kapitalis, menurut Michel Foucault dan Heidi Hartman cenderung mengakomodasi sistem pembagian kerja berdasarkan perbedaan jenis kelamin. Akibatnya, posisi perempuan akan tetap lebih rendah dan dalam posisi marginal, sedang posisi lakilaki lebih tinggi dan menduduki posisi sentral.<sup>51</sup>

#### 5. Tinjauan Umum Mengenai Hubungan Kerja

# a. Pengertian Hubungan Kerja

Pendapat dari Iman Soepomo Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seseorang buruh dengan seorang majikan.Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap

<sup>&</sup>lt;sup>50</sup> Nasaruddin Umar,Op.Cit hlm 56

<sup>&</sup>lt;sup>51</sup> Nasaruddin Umar,Op.Cit hlm 60

buruh<sup>52</sup>. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan,yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Pengertian normatif hubungan kerja terdapat dalam pasal 1 angka 15 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi "hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah". Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa hubungan kerja terdiri dari tiga unsur yaitu pekerjaan, upah dan perintah. Tiga unsur tersebut bersifat kumulatif yang artinya ketiadaan salah satu unsur menyebabkan tidak ada hubungan kerja<sup>53</sup>. Asri wijayanti menambahkannya menjadi empat unsur, antara lain:

- 1) Adanya pekerjaan
- 2) Di bawah perintah/gezag ver houding (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi);
- 3) Adanya upah tertentu/loan;
- 4) Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pension atau berdasarkan waktu tertentu).

Unsur pertama yaitu adanya pekerjaan, yaitu pekerjaan yang bebas sesuai dengan kesepekatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak

<sup>&</sup>lt;sup>52</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan kerja*. Djambatan, Jakarta, 1980, hlm. 1

bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum. Unsur kedua yaitu di bawah perintah adalah kedudukan majikan sebagai pemberi kerja, sehingga berhak dalam memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaan, dan kedudukan buruh sebagai penerima perintah untuk menjalankan pekerjaan. Unsur ketiga yaitu adanya upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh. Unsur yang keempat adalah waktu, artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu.<sup>54</sup>

# b. Dasar Perjanjian Kerja

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 14 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian mengenai perjanjian kerja sebagai berikut, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja ,hak, dan kewajiban para pihak. Dan pasal 50 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh". Berdasarkan ketentuan tersebut dapat diketahui bahwa perjanjian kerja adalah dasar terciptanya hubungan kerja. Selain itu juga terdapat pengertian menurut Aloysius Uwiyono yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara buruh (pekerja) dengan pengusaha, dimana buruh

<sup>&</sup>lt;sup>54</sup> .Agusmidah, op. cit. hlm 46

mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha, di lain pihak pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. 55

Syarat tersebut juga berlaku bagi perjanjian kerja yang lebih spesifik terdapat pada pasal 52 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memungkinkan perjanjian kerja dibuat dalam bentuk lisan maupun tertulis. <sup>56</sup> Perjanjian dalam bentuk tertulis harus mengikuti syaratsyarat yang ditentukan dalam undang-undang. Pasal 54 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 mensyaratkan hal-hal yang harus dimuat dalam perjanjian kerja tertulis, antara lain :

- a) nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b) nama, jenis kelamin, umum 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.

j)
UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga
memungkinkan perjanjian kerja dibuat untuk waktu tidak tertentu

\_

<sup>&</sup>lt;sup>55</sup> Agusmidah, Op Cit, hlm. 45.

<sup>&</sup>lt;sup>56</sup> Zaeni Asyhadie, Hukum kerja PT Raja Grafindo Persada Jakarta 2007.hlm 53

(PKWTT) maupun untuk waktu tertentu (PKWT). Maksud dari waktu tertentu yaitu didasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan, sedangkan PKWT tidak dapat mensyaratkan masa percobaan. Selain itu PKWT juga harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia, apabila tidak akibatnya perjanjian kerja tersebut demi hukum menjadi PKWTT. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan yang menurut sifat dan jenis atau kegiatan pekerjaannya selesai pada waktu tertentu, antara lain<sup>57</sup>:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalulama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT dapat dibuat untuk jangka waktu paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali dengan jangka waktu paling lama satu tahun, dengan kata lain PKWT dapat berlaku selama tiga tahun. PKWT harus mencantumkan batasan pekerjaan tersebut dapat dinyatakan selesai, apabila pekerjaan dalam perjanjian kerja tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan, maka perjanjian

<sup>&</sup>lt;sup>57</sup> Sesuai dengan Pasal 59 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

kerja tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Apabila pekerjaan yang diperjanjikan tidak dapat selesai karena kondisi tertentu, maka PKWT dapat diperbaharui dengan jangka waktu paling lama dua tahun dan dilakukan setelah 30 hari sejak berakhirnya PKWT.58

Pada umumnya perjanjian kerja berakhir akibat beberapa alasan, RAWA antara lain<sup>59</sup>:

- a) pekerja meninggal dunia;
- b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyaikekuatan hukum tetap; atau
- d) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Selain perjanjian kerja, terciptanya hubungan kerja juga dipengaruhi oleh unsur-unsur lain seperti peraturan perundangundangan dan peraturan kerja bersama (PKB) atau peraturan perusahaan (PP). Hubungan kerja dan hubungan industrial diatur oleh kaidah hukum otonom dan hetronom, PKB dan PP termasuk dalam kaidah hukum otonom. Hal tersebut merupakan konsekuensi dari

<sup>&</sup>lt;sup>58</sup> Agusmidah, Op Cit, hlm. 45.

<sup>&</sup>lt;sup>59</sup> Sesuai dengan Pasal 61 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

ruang lingkup hukum ketenagakerjaan yang didalamnya terdapat aspek hukum privat dan publik.<sup>60</sup>

# 6. Tinjauan Tentang Teori Negara Hukum

Konsep kesejahteraan negara tidak hanya mencakup deskripsi mengenai sebuah cara pengorganisasian kesejahteraan (welfare), Melainkan juga sebuah konsep normatif atau sistem pendekatan ideal yang menekankan bahwa setiap orang harus memperoleh pelayanan sosial sebagai haknya. Kesejahteraan negara juga merupakan anak kandung pergumulan ideologi dan teori, khususnya yang bermatra sayap kiri (left wing view), seperti marxisme, sosialisme, dan sosial demokratik. Namun demikian, dan ini yang menarik, konsep kesejahteraan negara justru tumbuh subur di negara-negara demokratis dan kapitalis, bukan di negaranegara sosialis. Di negara-negara Barat, kesejahteraan negara sering dipandang sebagai strategi 'penawar racun' kapitalisme, yakni dampak negatif ekonomi pasar bebas.

Karenanya, welfare state sering disebut sebagai bentuk dari 'kapitalisme baik hati' (compassionate capitalism)<sup>61</sup>. Sebagai ilustrasi, Thoenes mendefinisikan welfare state sebagai "a form of society characterised by a system of democratic government-sponsored welfare placed on a new footing and offering a guarantee of collective social care to its citizens, concurrently with the maintenance of a capitalist system of production". Meski dengan model yang berbeda, negaranegara kapitalis dan demokratis seperti Eropa Barat, AS, Australia dan Selandia Baru adalah beberapa contoh penganut welfare state. Sedangkan, negara-negara

<sup>&</sup>lt;sup>60</sup> Agusmidah, Op Cit, hlm. 47.

<sup>&</sup>lt;sup>61</sup> Suharto, Edi Analisis Kebijakan Publik: Panduan Praktis Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial, Bandung: Alfabeta

di bekas Uni Soviet dan Blok Timur umumnya tidak menganut welfare state, karena mereka bukan negara demokratis maupun kapitalis.<sup>62</sup>

Tahapan dalam pembangunan politik menuju welfare state adalah unifikasi, industrialisasi dan negara kesejahteraan (*welfare state*), pertama unifikasi politik melahirkan kesatuan nasional yang menjadi dasar pembangunan pada tahap selanjutnya, yakni tahap industrialisasi yang menghasilkan kestabilan ekonomi dan politik. Setiap tahap memperbaiki kekurangan yang terdapat dalam tahap sebelumnya.

Tahap welfare state bertujuan pada perlindungan pemerintah terhadap rakyat dari berbagai kesulitan sebagai dampak tahap industrialisasi. Hal ini disebabkan oleh terjadinya pengorbanan rakyat dalam tahap industrialisasi, dimana hukum sama sekali tidak berpihak kepada rakyat, dan "pembungkaman" hak-hak rakyat. Dalam tahap welfare state ini, tujuan pembangunan adalah terciptanya keadilan sosial dan kesejahteraan rakyat. Implementasinya dalam pembangunan hukum adalah lahirnya produk-produk hukum yang lebih berpihak pada kepentingan dan kesejahteraan rakyat serta perlindungan hak-hak kaum minoritas, seperti konsumen, buruh dan kaum perempuan<sup>63</sup>.

Di Indonesia sendiri yang menganut konsep *welfare state* dengan model minimal, model ini umumnya diterapkan di gugus negara-negara latin (seperti Spanyol, Italia, Chile, Brazil) dan Asia (antara lain Korea Selatan, Filipina, Srilanka, Indonesia). Model ini ditandai oleh pengeluaran pemerintah untuk pembangunan sosial yang sangat kecil. Program kesejahteraan dan jaminan sosial diberikan secara sporadis, parsial dan minimal dan umumnya hanya diberikan

tahap

<sup>62</sup> Ibid.hlm 109

<sup>&</sup>lt;sup>63</sup>www.jimly.com diakses tanggal 12 januari 2013

kepada pegawai negeri, anggota ABRI dan pegawai swasta yang mampu membayar premi. Di lihat dari, UU SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional), dan pengeluaran pemerintah untuk pembangunan sosial yang masih kecil, maka Indonesia dapat dikategorikan sebagai penganut kesejahteraan negara model ini.

# 7. Tinjauan Tentang Teori Efektivitas

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa penegakan hukum merupakan usaha untuk menegakkan norma-norma dan kaidah-kaidah hukum sekaligus nilainilai yang ada di belakangnya. Aparat penegak hukum hendaknya memahami benar-benar jiwa hukum (*legal spirit*) yang mendasari peraturan hukum yang harus ditegakkan, terkait dengan berbagai dinamika yang terjadi dalam proses pembuatan perundang-undangan (*law making process*).

Penegakan hukum merupakan sub-sistem sosial, sehingga penegakannya dipengaruhi lingkungan yang sangat kompleks seperti perkembangan politik, ekonomi, sosial, budaya, hankam, iptek, pendidikan dan sebagainya. Penegakan hukum harus berlandaskan kepada prinsip-prinsip negara hukum sebagaimana tersirat dalam UUD 1945 dan asas-asas hukum yang berlaku di lingkungan bangsa-bangsa yang beradab (seperti *the Basic Principles of Independence of Judiciary*), agar penegak hukum dapat menghindarkan diri dari praktik-praktik negatif akibat pengaruh lingkungan yang sangat kompleks tersebut. 65

Menurut Soerjono Soekanto, masalah pokok dari penegakan hukumsebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah:

35

<sup>&</sup>lt;sup>64</sup>Muladi. *Hak Asasi Manusia, Politik dan Sistem Peradilan Pidana*,Badan Penerbit Universitas DiponegoroSemarang.2002 Hlm. 69.

<sup>&</sup>lt;sup>65</sup>Muladi. Ibid. Hlm. 70.

- 1. Faktor substansi hukum, dalam hal ini adalah undang-undang
- 2. Faktor penegak hukum
- 3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum
- 4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
- 5. Faktor kebudayaan.

Kelima faktor-faktor penegakan hukum di atas bisa dijadikan tolok ukur dari efektivitas penegakan hukum. Penegakan hukum seyogyanya diposisikan sebagai bagian dari kebijakan publik yang artinya didukung oleh political will pemerintah dan oleh aparatur penegak hukum diorientasikan kepada kepentingan masyarakat terutama kalangan masyarakat marginal. <sup>66</sup>

Untuk memudahkan membaca alur penelitian dapat dilihat dan dipahami melalui skema atau bagan. Dapat di skemakan, sebagai berikut:

#### Skema 1

Teori penegakan hukum

Teori penegakan hukum

1. Faktor substansi hukum,
2. Faktor penegak hukum,
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum,
4. Faktor masyarakat,
5. Faktor kebudayaan.



- 1. Untuk mengidentifikasi, mendeskripsikan dan menganalisis Impementasi kewajiban pengusaha terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang.
- 2. Untuk mengidentifikasi, mendeskrisikan dan menganalisis faktor penghambat dalam mengimplementasikan kewajiban pengusaha terhadap pemenuhan hak-hak *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang.

<sup>&</sup>lt;sup>66</sup> Soerjono Soekamto. Pengantar Penelitian Hukum, Universitas indonesia Pers, Jakarta 2010 hlm.128.

Skema : alur berpikir teoritik impementasi kewajiban pengusaha terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang.

Untuk melihat implementasi kewajiban pengusaha terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang dapat dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum tersebut. Menurut Soerjono Soekanto, masalah pokok dari penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang netral, sehingga dampak positif atau negatifnya terletak pada isi faktor.

#### **BAB III**

#### METODE PENELITIAN

#### 1.Metode Pendekatan

Jenis penelitian ini adalah empiris dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis :

a.Pendekatan yuridis sosiologis yang dimaksud untuk memahami dan mengkaji mengenai impementasi kewajiban perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak *Sales Promotion Girl* di departement store. Dimana kewajiban perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak *Sales Promotion Girl* atau yang disebut buruh perempuan diatur di dalam Undang-undang 13 tahun 2003 dan dalam penelitian ini adalah penelitan di masyarakat yaitu membahas tentang Impementasi kewajiban perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak *Sales Promotion Girl* di departement store dan untuk mengetahui apakah peraturan sudah efektif, positif dan produktif dan apakah peraturan sudah dipahami oleh masyarakat. <sup>67</sup>

#### 2.Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang dengan alasan bahwa merupakan salah satu Gerai Matahari Departement Store yang mempunyai omset dan jumlah karyawan yang besar.<sup>68</sup>

#### 3.Jenis dan Sumber Data

- a) Jenis data
  - 1. Data primer

Data dalam penelitian ini diperoleh langsung dari hasil penelitian di lokasi dan juga hasil wawancara yang dilakukan secara langsung dengan daftar

<sup>&</sup>lt;sup>67</sup> Satjipto Rahardjo, *Lapisan-lapisan dalam ilmu hukum*, Bayumedia, Malang, 2009, hlm. 127

<sup>&</sup>lt;sup>68</sup>Hasil pra-survey dengan asisten manajer MDS Pasar Besar Malang

pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya sebagai pedoman terhadap pihak-pihak yang berkepentingan yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan seperti dari pengalaman SPG dalam pemenuhan hak-haknya, pengalaman Pengusaha (Managerial Matahari Departement Store Pasar Besar Malang) dalam memenuhi hak-hak SPG, pengalaman Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Malang dalam mengawasi pemenuhan hak-hak SPG dan pengalaman Suplier di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang dalam memenuhi hak-hak SPG suplier.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang digunakan untuk menjelaskan suatu masalah yang diperoleh dari luar obyek tetapi masih berhubungan dengan tema penelitian ini seperti dokumen kuitansi pembayaran upah dari Matahari Departement Store Pasar Besar Malang ke SPG, kuitansi pembayaran dari Suplier ke SPG, daftar hadir SPG, Perjanjian antara Matahari Departement Store Pasar Besar Malang dengan Suplier dan Hasil pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, studi kepustakaan antara lain peraturan perundang-undangan, dokumen, hasil penelitian dan internet.

#### b. Sumber data

 Data primer diperoleh didapatkan secara langsung dari penelitian yaitu dari SPG, Pengusaha (Managerial Matahari Departement Store Pasar Besar Malang), Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Malang dan Suplier di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang.  Data sekunder diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan yang terdapat di Pusat Dokumentasi dan Ilmu Hukum (PDIH) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya dan sumber dari internet.

# 4. Teknik Pengumpulan Data

a. Untuk Data Primer

Untuk data primer ini teknik pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan teknik.

#### (i). Wawancara mendalam

Bentuk wawancara yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik wawancara terpimpin artinya pewawancara membuat catatan-catatan pokok yang akan dipertanyakan berkaitan dengan tema penulisan hukum sehingga masih memungkinkan adanya varisai pertanyaan yang disesuaikan dengan situasi ketika wawancara dilakukan. Wawancara mendalam ini adalah bentuk wawancara dengan menentukan pihak-pihak yang terkait dan memberikan pertanyaan secara langsung kepada pihak-pihak tersebut.

b.Untuk data sekunder

Studi dokumentasi yaitu melalui kepustakaan, penelusuran internet dan peraturan perundang-undangan serta dokumen dari Matahari Departement Store dan Suplier.

## 5.Populasi Dan Sampel

#### 1.Populasi

Populasi adalah seluruh objek atau seluruh individu atau seluruh gejala atau seluruh kejadian atau seluruh unit yang diteliti.Populasi dalam

peneltian ini adalah para pihak yang terkait dalam kewajiban perusahaan dalam pemenuhan hak-hak Sales Promotion Girldiimplementasikan di Matahari Departement Store meliputi semua SPGdi Matahari Departement Store Pasar Besar Malang.

#### 2.Sampel

Sampel atas penelitian ini diambil dengan teknik *purposive*<sup>69</sup>:

- (1) Sales Promotion Girl MDS
- (2) Sales Promotion Girl Suplier Bestman
- (3) Dinas Tenaga Kerja Kota Malang
- RAWINA (4) Pihak Managerial MDS Pasar Besar Kota Malang
- (5) Pihak Suplier Barang di MDS Pasar Besar Kota Malang

#### 6. Teknis Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya diolah mengggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, yaitu dengan memperhatikan data primer dan sekunder hasil penelitian kemudian dikelompokkan, dihubungkan dan dibandingkan dengan ketentuan hukum yang berkaitan dengan implementasi kewajiban perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi sales promotion girl di departement store.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui sumber permasalahan yang diteliti, sehingga dapat diusulkan cara-cara untuk meminimalisir pelanggaran pengusaha atas pemenuhan hak-hak reproduksi sales promotion girl di departement store.

<sup>&</sup>lt;sup>69</sup> Bahder Johan Nasution. Metode Penelitian Ilmu Hukum, Mandar Maju, Bandung. 2008, hlm. 159

# 7. Definisi Operasional

a.Implementasi adalah pemenuhan hak-hak reproduksi SPG di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang.

b.Pengusaha adalah Matahari Departement Store Pasar Besar Malang.

c.Sales Promotion Girl adalah pekerja perempuan di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang yang bertugas langsung menjadi jembatan antara produsen dan konsumen dalam berinteraksi.

d.Sales Promotion Girl suplier adalah pekerja perempuan yang bekerja di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang tetapi merupakan pegawai titipan dari supplier barang.

e.Hak-hak pekerja perempuan adalah Hak-hak yang meliputi hak reproduksi (cuti haid, cuti hamil, Cuti keguguran, hak khusus bagi pekerja Hamil dan Hak menyusu)

f.Suplier adalah pemasok barang dan juga menempatkan *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store

#### **BAB IV**

#### **PEMBAHASAN**

## A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

#### A.1.Lokasi Departement Store

PT. Matahari Departement Store cabang Malang terletak di Jl.Kyai Tamin
1-2 komplek Pasar Besar Kota Malang

#### A.2 Sejarah singkat PT.Matahari Departement Store

"Mickey Mouse" adalah nama sebuah dari toko kecil yang bergerak di bidang *garment* dari bisnis eceran di daerah Pasar Baru Jakarta. Toko yang didirikan oleh Bapak Hari Darmawan pada tanggal 24 Oktober 1958 tersebut mengalami peningkatan usaha yang cukup pesat sehingga pada tanggal 15 Desember 1973 berganti nama menjadi Matahari Group dengan jangkauan bisnis yang lebih besar.

Matahari Group terdiri dari:

- a) PT. Matahari Putra Prima yang bergerak di bidang Toserba.
- b) PT. Matahari Pustakatama sebagai pemilik dan pengelola Galleria plaza, Plaza baru Jakarta.
- c) PT. Matahari Jaya Putra Perkasa dengan kegiatan utama sebagai holding Company dan pernyataan saham dalam PT. Matahari Putra Prima dan PT. Matahari Pustakatama.
- d) PT. Dua Dinamika Nusantara sebagai pemilik arena pemilik arena makanan yang ada di toko-toko Matahari.

c) PT. Matahari Caritaria sebagai pemilik Taman Wisata Matahari Caritaria, Caritaria, Jawa barat.

PT. Matahari Putra Prima Pusat bertempat di Jl. H. Samanhudi No. 08, Jakarta. Didirikan dengan surat izin Pendirian Usaha 568/1418/PB/IV/91/1 Tahun 1996. PT. Matahari Putra Prima mengalami pengambil alihan saham dari Bapak Dermawan dan keluarga kepada Lippo Bank melalui anak perusahaannya yaitu Multipolar, sehingga segala kegiatan penjualan dan administrasi yang terjadi PT. Matahari Putra Prima di ubah dari sistem manual ke sistem komputerisasi.

Matahari Departement Store yang merupakan sebuah jaringan Dept.Store terbesar dan pertama di Indonesia yang memiliki 79 jaringan toko (tahun 2000) yang tersebar di seluruh Indonesia, MDS sudah memulai kegiatan usahanya pada tahun 1958 dari sebuah toko di kawasan pasar baru Jakarta. Seiring perkembangan dan pertumbuhan ekonomi yang berdampak kepada perubahan gaya hidup dan kebutuhan masyarkat, tahun 1972 Matahari menjadi pelopor konsep Dept.Store di Indonesia dan menambah toko pertama di luar Jakarta yaitu Sinar Matahari Bogor pada tahun 1980 dan kemudian sekarang sudah menjadi Dept.Store terbesar di Indonesia.<sup>70</sup>

Matahari telah memenuhi kebutuhan customer selama lebih dari 50 tahun dengan 112 toko yang tersebar di seluruh Indonesia sampai tahun 2011. Misi MDS adalah selalu menyediakan barang-barang fashion yang berkualitas dengan harga yang terjangkau, dimana prioritas nomor satuadalah menyediakan produk fashion dengan nilai terbaik untuk para pelanggan. Di Matahari selalu menyediakan

 $<sup>^{70}</sup>$  Berdasarkan profil Matahari dept store di Peraturan Perusahaan tahun 2010-2012

pelayanan terbaik, pilihan barang-barang fashion dengan suasana toko yang sangat menarik.

#### A.3 Sejarah Perkembangan Matahari Departemen Store Malang

Matahari Departemen Store Pasar Besar Malang (MDS) adalah salah satu cabang dari PT. Matahari Putra Prima yang didirikan di Jl. Kyai Tamin komp. Pasar Besar lantai dua Malang pada tanggal 6 Maret 1992 dengan *Stroe Manager* Bapak Cipto Suparmin. Gedung yang digunakan MDS sebagai toko dan kantor merupakan milik Pemerintahan Daerah Kota Madya Malang. Gedung lantai dua Pasar Besar Malang tersebut dipilih berdasar pada asumsi bahwa pasar merupakan tempat masyarakat luas dating untuk berbelanja sehingga tidak menutup kemungkinan para pengunjung pasar akan tertarik untuk berkunjung dan berbelanja ke MDS.

Matahari Departemen Store merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan ritel. Karena dalam berdagang MDS menawarkan barang dan jasa pelayanan kepada *Customer*. Untuk melayani *Customer* MDS mempunyai standar tersendiri, karena pelayanan terbaik terhadap *Customer* merupakan strategi pemasaran untuk mempertahankan dan meningkatkan jumlah pelanggan yang tentunya akan berdampak terhadap tinggi rendahnya penjualan.

Area toko MDS Pasar Besar Malang terbagi atas beberapa World (segmen), di mana World tersebut World pada MDS yaitu Perempuan (Ladies), Pria (Man), Remaja (Youth Boy & Youth Gril) Anak (Children), Sepatu (Shoes), dan alat-alat rumah tangga (Home). Selain itu kantor MDS Pasar Besar Malang terletak di lantai dua yaitu pasar besar, fasilitas-fasilitas lain tersedia untuk karyawan yaitu mushola, kantin, AHU dan gudang.

#### A.4. Tujuan

1. Visi: Menjadi Peritel Pilihan Utama di Indonesia

2.Misi: Konsisten menawarkan berbagai ragam produk bernilai dan tepat guna dengan pelayanan terbaik guna peningkatan kualitas dan gaya hidup Konsumen

### A.5 Logo Matahari Departemen Store

#### Gambar 1

Logo Matahari Departemen Store



Sumber data: Data sekunder, diolah, 2013

#### A.6 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan satu hal yang sangat berperan penting bagi sebuah perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi akan memperjelas mekanisme lalu lintas kegiatan sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah digariskan secara efisien dan efektif. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas juga dapat di integrasikan dengan koordinasikan kegiatan bagian-bagian dalam perusahaan. Sehingga memiliki hubungan kerja yang harmonis dan mempunyai kesatuan tindakan dalam mencapai tujuan.

Bentuk struktur organisasi pada PT Matahari Departement Store cabang Malang adalah bentuk organisasi garis lini. Dalam sistem organisasi tersebut, wewenang mengalir dari atas ke bawah. Sedangkan tanggung jawab mengalir dari

bawah ke atas. Jadi dalam sistem organisasi ini, pimpinan memberi wewenang secara langsung kepada bagian di bawahnya. Sedangkan bagian yang diberi wewenang tersebut bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas dari bawahannya kepada pimpinan perusahaan.

Kewenangan setiap jabatan di MDS berbeda-beda,tetapi Sedangkan bagian yang diberi wewenang tersebut bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas dari bawahannya kepada pimpinan perusahaan. Wewenang antar lini jabatan sebagai berikut:

a. Store manager: Bertanggung jawab terhadap semua unit kerja yang ada di bawah pengawasannya dan mempunyai kewenangan memutuskan segala permasalahan di toko serta berkoordinasi dengan bagian unit lain dalam menjalankan operasional toko.

Dan mengelola segala kegiatan di perusahaan yang meliputi bidangbidang penjualan eceran, pengadaan barang umum. Akta jasa sesuai dengan kebijakan yang digariskan oleh Direksi.

- 1) Merencanakan dan melaksanakan usaha yang bertujuan meningkatkan hasil penjualan.
- 2) Membimbing dan mengarahkan Asisten Manajer, *Supervisor* maupun seluruh karyawan dalam hal melaksanakan tugasnya.
- 3) Membimbing, mengawasi dan mengarahkan para bawahan di bidang sales controling, personal selling, perencanaan, koordinasi counter secara keseluruhan.

Wewenang

1)Mengeluarkan peraturan tata tertib untuk MDS Pasar Besar Malang, yang sejalan atau tidak bertentangan dengan kebijaksanaan yang dijalankan oleh Direksi.

2)Melakukan kerja sama dengan pihak luar, dalam usaha untuk meningkatkan pendapatan perusahaan ataupun usaha lain sepanjang tidak bertentangan dengan kebijaksanaan yang digariskan oleh Direksi dan telah mendapat persetujuan Direksi.

# **b.** Assistant store manager :

Membantu store manager dalam menjalankan tugas -tugas harian serta pengawasan bagiaan unit-unit yang ada di bawahnya dan selalu berkoordinasi dengan store manager dalam mengambil keputusan di lingkup toko (branch). mewakili Store Manager apabila berhalangan.

Tugas : Membantu, mengawasi, mewakili dan bertindak atas nama *Store Manager* apabila *Store Manager* berhalangan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Wewenang: Memberikan saran kepada Store Manager.

#### c. Accounting / Finance

Menangani masalah keuangan perusahaan.

Tugas : Mengawasi dan mengelola jalannya keuangan perusahaan, bertanggung jawab atas keluar masuknya keuangan perusahaan, serta mencatat dan melaporkan perubahan keuangan perusahaan.

- 1) Memimpin karyawan dalam melaksanakan tugas, dengan memberikan cara-cara untuk mencapai target penjualan atau sasaran yang dituju.
- 2) Memberikan motivasi kepada para koordinator dan pramuniaga.

3) Perencanaan dan pengorganisasian.

Wewenang : Memberikan wewenang kepada karyawan untuk tetap melaksanakan tugas yang diberikan dengan disiplin dan aktif.

#### d. Supervisor area:

Bertanggung jawab mengelola area yang menjadi tanggung jawabnya dan melakukan pengawasan terhadap kinerja anak bawahannya, serta koordinasi dengan store manager dan assistant store manager

#### e. Visual Merchandising:

Tugas : Menaruh barang atau produk yang dijual oleh perusahaan, serta ruang dalam lingkungan toko.

- **f. Ekspedisi**: bertugas memeriksa barang yang datang serta mengantarkannya sampai ke *counter*.
- g. Koordinator: Membantu supervisor dalam pengawasan dan dalam menjalankan tugas-tugas harian seorang supervisor.
- h. Pramuniaga: melayani konsumen dan menjalankan kegiatan harian, seperti menjaga kebersihan area, kerapihan penataan barang, mengisi barang-barang yg kosong dan melaporkan ke supervisor kejadian yang terjadi di area, Sebagai penjaga counter, membantu dan melayani pembeli, menjual barang yang ada di counter, serta bertanggung jawab kepada koordinator dan supervisor area.
- i. Kassa; melayani transaksi penjualan di area kassa.
- j. SPG dan SPB :Bertanggung jawab menjual dan melayani customer , serta menanta dan menjaga kebersiahan area, serta tetap koordinasi dengan

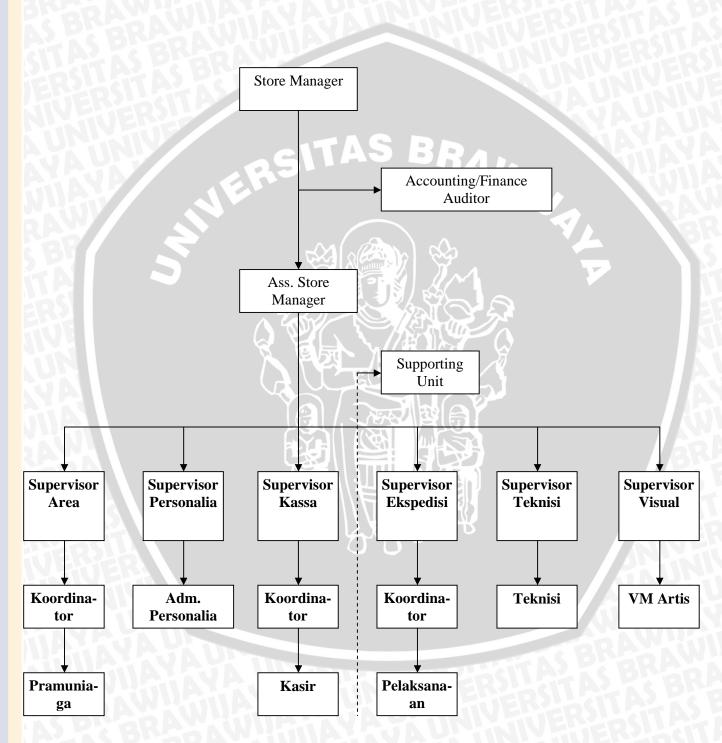
supervisor apabila ada masalah di area, dan melaporkan penjualan ke supplier ( pemasok ).

SPG dan Pramuniaga pada dasarnya sama yaitu adalah karyawan yang melayani konsumen secara langsung yang menjadi jembatan antara produsen dan konsumen dalam berinteraksi (*direct marketing*)<sup>71</sup> dan juga mempunyai warna seragam yang sama. Tetapi perbedaan yang mendasar adalah pramuniaga merupakan karyawan dari MDS dan SPG adalah karywan dari supplier yang menitipkan barangnya di MDS.



<sup>&</sup>lt;sup>71</sup> Petrus G.Hartono. Sales Power. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta 2009, hlm. 146

Gambar 2 Struktur Organisasi Matahari Department Store Pasar Besar Malang Sumber data: *Data primer, diolah, 2013* 



# A.7 Tujuan Perusahaan

Penentuan tujuan merupakan salah satu tahap penting dalam pendirian suatu perusahaan. Tanpa adanya tujuan, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam menentukan langkah kebijakan yang akan diambil. Karena tujuan perusahaan merupakan cermin dari segala aktivitas perusahaan.

Tujuan juga merupakan titik akhir dari arah aktivitas perusahaan, maka untuk sampai ke arah tersebut pada prinsipnya semua perusahaan akan dihadapkan pada jangka waktu tertentu. Sehingga pada umumnya tujuan tersebut diklasifikasikan berdasarkan jangka waktu yang diperlukan untuk mencapainya.

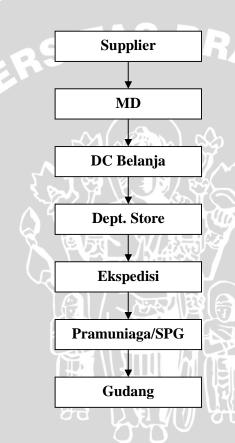
Adapun tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan yaitu:

- a) Tujuan jangka pendek
  - 1. Meningkatkan volume penjualan
  - 2. Mencapai laba yang telah ditargetkan
  - 3. Meningkatkan kesejahteraan karyawan perusahaan
- b) Tujuan jangka panjang
  - 1. Mengadakan perluasan pasar
  - 2. Menjaga reputasi dan citra perusahaan

# A.8 Saluran Distribusi

Setiap perusahaan ritel pasti memiliki saluran distribusi. Termasuk Matahari Department Store yang saluran distribusinya adalah sebagai berikut :

Gambar 3 Saluran Distribusi Matahari Department Store



Sumber data: Data primer, diolah, 2013

- a) Supplier, merupakan pihak yang menyediakan barang yang akan dijual di toko.
- b) MD (*Merchandising*), merupakan pihak yang menyediakan barang yang akan dijual di toko.

- c) DC belanja (*Distribution Center*) merupakan pihak yang mendistribusikan barang ke seluruh cabang Matahari Departemen Store.
- d) Ekpedisi, merupakan tempat untuk barang keluar atau masuk ke toko.
- e) Pramuniaga (*Personal Selling*), karyawan yang bertugas sebagai penjaga *Counter* serta bertanggung jawab kepada koordinator dan *Supervisor* are.
- f) Gudang, dalam saluran distribusi ini fungsi gudang sebenarnya adalah sebagai tempat penyimpanan barang sementara. Karena perusahaan tidak pernah mengambil barang dalam jumlah besar, sehingga sebagian besar bahkan terkadang semua barang yang datang dipajang di toko.

#### A.9 Jam Kerja

Peraturan jam kerja untuk seluruh karyawan di Matahari Departemen Store Pasar Besar Malang dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 1
Jam kerja karyawan
Matahari Department Store Pasar Besar Malang

Shift	Masuk	Istirahat	Pulang
Pagi	Pukul 08.00	Pukul 13.00-14.30	Pukul 16.00
Tengah	Pukul 11.00	Pukul14.00-15.30	Pukul 19.00
Siang	Pukul 13.00	Pukul 14.30-16.00	Pukul 21.00
Lembur	Pukul 08.00	Pukul 17.00-18.30	Pukul 21.00

Sumber data: Data primer, diolah, 2013

#### A.10 Pemasaran

Matahari Department Store Pasar Besar Malang menjual produk-produk yang terbagi atas tujuh World yaitu Produk Perempuan (Ladies World), Produk Pria (Man World), Produk Remaja (Youth Girl dan Youth Boy World), Produk Sepatu (Shoes World), Produk Pakaian Dalam (Intimate World), Produk tas dan aksessoris (Bag & Ace World), Produk Anak-anak (Children World), dan Produk Rumah Tangga (Home World).

Di masing-masing World/departemen di Matahari Department Store, produk-produk yang dijual dibedakan menjadi 2 jenis yaitu :

## 1. Produk Privat Label

Produk Privat Label merupakan produk-produk yang menjadi hak milik Matahari Department Store dan hanya dijual di area pertokoan Matahari Department Store.

# 2. Produk Consignment Label

Produk Consignment Label merupakan produk konsinyasi yang dimiliki oleh perusahaan Brand/Suplier dan dijual di area pertokoan Matahari Department Store maupun Department Store lainnya.

Berikut ini brand-brand di setiap World Matahari Department Store.

Tabel 2
Brand Privat Label dan Consignment Label
Matahari Department Store Pasar Besar Malang

World	private label	consignment label	
Ladies	Annisa, Cole, Connexion, St yves, St yves mom	Stainley adams, Alisan, Traffic, Hardy amies, Montage, Megumi, Eprise, Geometric, Emilee, Scala, Osmose, Label 9	
Men	Alisan, Cole, Arrow, Hardy amies, Montage st yves, Stainly adams, traffic	Andre laurent, Uomo, Aramis, A Arjuna weda, Bestman, Rhomberg, Pierre cardin, Morley, Lawell, Manly.	
Youth boys	Altic, American jeans, Details, East boy, Nevada, Nevada active, Super t.	Arnett, Baverre, Dbritano, Emba Cotton, Gab's, Hassenda, Larusso,	
Youth girls	Details, Nevada, Nevada active, Super t.	Point one_girl, Corniche, C2, Mobile power,	
Children	Aero kids, Kidz too, Little m, Nevada, Nevada kids, Supert-t	Pipiniko, Toys, Balita, Baby Colour in, Baby looney tunes, Baby snopy, Colours in elegance	
Shoes	Austin, Bettina, Bill haire, Catch, Coaxi, Cole, Connecxion, Little m, Long age, Mitre, Nevada,	Bebob, Fld, Fleurette, Homyped, Jim joker, Laviola, Linesa, New era, Otha, Play boy, Rosita, St. moritz, Triset, Vi&vie.	
Bag and accessories		Fladeo, Gig, Guchi, Herman vincent, Krissan, Scada, Fladeo bag, Sumber terang wathes, Binggo, Farrel, Tasya, Pilipe jordan.	

Sumber data: Data primer, diolah, 2013

# B. Pelaksanaan Pemenuhan Hak-hak Sales Promotion Girl di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang

# B.1. Hak-hak dasar Pekerja Menurut ILO (Internasional Labour Organization)

Pada tahun 1944 Konferensi Perburuhan Internasional bertemu di Philadelpia, Amerika Serikat. Pertemuan ini menghasilkan Deklarasi Philedelphia, yang mendefinisikan kembali tujuan dan maksud Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Deklarasi tersebut memuat prinsip-prinsip hak fundamental dari buruh, sebagai berikut<sup>72</sup>:

- a. Tenaga kerja bukanlah barang dagangan;
- Kebebasan mengeluarkan pendapat dan kebebasan berserikat adalah penting untuk mencapai dan mempertahankan kemajuan yang telah dicapai;
- c. Dimana ada kemiskinan, di situ kesejahteraan terancam;
- d. Semua manusia, tanpa memandang ras, asal usul, atau jenis kelamin, berhak mengupayakan kesejahteraan jasmani dan rohani dalam kondisikondisi yang menghargai kebebasan, harkat dan martabat manusia, dan kondisi-kondisi yang memberikan jaminan ekonomi dan kesempatan yang sama.

Deklarasi ini menjadi pendahulu dan memberikan pola bagi Piagam Bangsa-Bangsa dan Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia. ILO pada bulan

57

<sup>&</sup>lt;sup>72</sup> www.worldpsi.org diakses tanggal 28 Desember 2012

Juni 1998 melalui Konferensi Perburuhan Internasional telahmengadopsi Deklarasi mengenai Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak Mendasar di Tempat Kerja, hal ini menandai penegasan kembali kewajiban universal para negara anggota ILO untuk menghargai, memasyarakatkan, dan mewujudkan prinsip-prinsip mengenai hak-hak mendasar yang menjadi subjek dari Konvensi-Konvensi ILO, sekalipun mereka belum meratifikasi Konvensi-Konvensi tersebut (Indonesia mejadi Anggota ILO sejak tahun 1950), Saat ini Indonesia telah meratifikasi Lima Belas Konvensi-Konvensi ILO, dan Delapan diantara adalah Konvensi Inti ILO (Core ILO Conventions) yaitu<sup>73</sup>:

- 1. Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi
- 2. Konvensi ILO No. 98 tentang Hak Berorganisasi dan Melakukan Perundingan Bersama
- 3. Konvensi ILO No. 100 tentang Pemberian Upah Yang Sama Bagi Para Pekerja Pria dan Perempuan
- 4. Konvensi ILO No. 105 tentang Penghapusan Semua Bentuk Kerja Paksa
- 5. Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan
- 6. Konvensi ILO No. 138 tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja
- 7. Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*The Convention on The Elimination Of Discrimination Against Women*/CEDAW).

lbid,

<sup>73</sup> Ibid,

# Konvensi ILO no 183 th 2000 Pasal 10 mengenai perlindungan Maternity Protection Convention

Namun demikian, pengakuan pada ketentuan dari Konvensi seringkali terhalang oleh hambatan serius dimana peraturan perundang-undangan tidak mampu menjamin secara memuaskan jaminan yang ditetapkan Konvensi yang menyangkut langkah-langkah perlindungan terhadap pelanggaran hak-hak serikat pekerja, baik karena ketentuan-ketentuannya tidak cukup mendorong untuk tidak melakukan atau karena ketentuan-ketentuan itu menyampingkan kategori-kategori pekerja tertentu (seperti pembantu rumah tangga, pekerja pertanian, pegawai negeri), ataupun juga karena keadaan akan pengakuan kemerdekaan sipil dan politik dan pengakuan terhadap hak asasi manusia.

Hal tersebut menjadi komitmen terus menerus serikat pekerja untuk pencapaian hak-hak pekerja/serikat pekerja sebagai legitimasi akan martabatnya sebagai manusia yangdilindungi oleh hukum/undang-undang/standar-standar internasional perburuhan. *Freedom* (Kebebasan), *Justice* (Keadilan), *Security* (Keamanan) dan *Faith* (Keyakinan) adalah nilai-nilai yang melekat secara tegas pada manusia dimana merekamenemukan martabatnya sebagai manusia<sup>74</sup>.

Konvensi ILO No. 111 tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, Konvensi ini dimaksudkan untuk mempromosikan kesamaan kesempatan dan perlakuan guna mengakhiri segala bentuk diskriminasi dalam kesempatan kerja dan pekerjaan. Istilah diskrimnasi didefinisikan dalam Konvensi sebagai segala bentuk pembedaan, penyisihan atau pilihan yang dibuat berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, asal bangsa

<sup>&</sup>lt;sup>74</sup> Ibid,

atau tata masyarakat yangmeyebabkan peniadaan atau pengurangan kesamaan kesempatan atau perlakuandalam kesempatan kerja dan pekerjaan.Diskriminasi harus ditiadakan dalam akses ke pelatihan kerja, pekerjaan dan kerja khusus dan serta syarat dan kondisi pekerjaan.

Konvensi ini diperkuat lagi dengan UU No. 7 tahun 1984 tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (CEDAW)<sup>75</sup>. Perempuan diseluruh dunia disatukan melalui permasalahan-permasalahan yang sama – *ketidakberuntungan*; mendapatkan kwalitas pendidikan formal yang rendah, halangan dalam pekerjaan karena beban tanggung jawab keluarga-akses untuk pelatihan dan promosi kerja, bekerja pada sektor-sektor tertentu yang menempatkan mereka pada posisi upah rendah, mereka juga sedikit akses untuk mendapatkan upah tambahan seperti bonus atau penghargaan. Melalui kedua Konvensi tersebut di atas, telah jelas diuraikan bahwa para pekerja lakilakidan perempuan mempunyai hak yang sama dan terhindar dari diskriminasi. Serikat pekerja mempunyai peran yang jelas dalam mempromosikan kesetaraan jender (*promoting Gender Equality*), untuk menjadikan konvensi-konvensi ini menjadi nyata di dalam pelaksanaannya.

# B.2 Hak-hak Pekerja Perempuan menurut Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Hak-hak Pekerja perempuan khusunya mengenai hak reproduksi yang dilindungi oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan

<sup>&</sup>lt;sup>75</sup> CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms Discrimination Against Women*). Konvensi ini diadopsi oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 18 Desember 1979,

Undang-Undang RI Nomor 7 tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan antara lain:<sup>76</sup>

1. Hak cuti haid sesuai dengan Pasal 81 ayat (1):

"Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid"

2. Hak cuti melahirkan sesuai denganPasal 82 (1)

"Pekerja/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.)"

3. Hak kesempatan menyusuisesuai dengan Pasal 83:<sup>77</sup>

"Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

4. Hak pada saat hamil sesuai dengan Pasal 76 (2) dan Pasal 11 Undang-Undang RI Nomor 7 tahun 1984 (d):

" Pasal 76 (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan :Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00"

"Pasal 11 Undang-Undang RI Nomor 7 tahun 1984 (d): Memberikan perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya"

5. Hak cuti keguguran sesuai dengan Pasal 82 (2):

"Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan"

61

<sup>&</sup>lt;sup>76</sup> Agusmidah, op.cit .hlm. 70

<sup>&</sup>lt;sup>77</sup> Ibid.hlm 73

# B.3 Undang-Undang RI Nomor 7 tahun 1984 Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan

Substansi pokok tentang penghapusan dikriminasi terhadap perempuan pada pasal 1 – 5 dalam Konvensi CEDAW adalah negara menjamin secara hukum atas segala upaya penghapusan diskriminasi terhadap perempuan melalui sejumlah kebijakan atau aturan hukum. Dan tanggungjawab negara tidak sebatas pada proses perumusan tentang apa itu diskriminasi, tetapi juga bertanggung jawab untuk membuat aturan-aturan pendukung, termasuk juga melakukan evaluasi dan pencabutan terhadap kebijakan-kebijakan yang mendiskriminasikan perempuan. Dan dalam pasal 11 Undang-Undang RI Nomor 7 tahun 1984 menyatakan bahwa perempuan mempunyai hak:

a.Hak yang sama untuk menerima upah, termasuk perlakuan yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama;

b.Hak untuk mendapatkan jaminan sosial; jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.

c.Melarang pemecatan atas dasar kehamilan, memberlakukan cuti hamil d.Memberikan perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya<sup>79</sup>

Dari penjelasaan di dalam hak dasar ILO yang yang dideklarasikan di Philedelphia dan memasukkan CEDAW dalam Konvensi Inti ILO serta telah diakomodir oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang melindungi segala bentuk diskrimasi terhadap perempuan termasuk dalam

<sup>&</sup>lt;sup>78</sup>LBH Apik. Lembar Info, Seri 13 tentang CEDAW., www.lbh-apik.or.id diakses 20 oktober 2012

<sup>&</sup>lt;sup>79</sup>Sesuai dengan pasal 11 Undang-Undang RI Nomor 7 tahun 1984 Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan

hal hak-hak reproduksi. Hak reproduksi yang menjadi fokus penelitian ini merupakan salah satu hak fundamental yang akan menjadi fokus penelitian ini karena dalam Konvensi inti ILO yang dalam hal ini termasuk CEDAW dalam pasal 11 mensyaratkan adanya perlindungan terhadap jaminan kesehatan, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan (fungsi reproduksi).

# B.4 Pelaksanaan Pemenuhan Hak Reproduksi *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang

Sebagai perusahaan yang banyak memperkerjakan mayoritas pekerja perempuan MDS Pasar Besar Kota Malang dengan jumlah keseluruhan pekerja baik kontrak maupun tetap sebanyak 452 orang dan sebanyak 326 adalah pekerja perempuan MDS berupaya memenuhi hak reproduksi SPG. Menurut managerial MDS pihaknya telah memberikan hak-hak reproduksi SPG yang berupa:

#### 1. Pelaksanaan pemenuhan hak cuti haid SPG di MDS

Hak cuti karena haid atau mesntruasi adalah hak yang dilindungi oleh undang-undang, dan mensyaratkan pengusaha untuk memenuhi hak ini, implementasi hak ini menurut Wahyu Pamungkas selaku HRS (Human Resourses Supervisor) adalah:

"permohonan cuti haid jarang sekali terjadi di MDS karena menurut pengamatan saya SPG tidak merasa sakit pada saat menstruasi atau haid dan setau saya kan ada minuman pengobat rasa sakit atau dilepen seperti Kiranti, SPG juga tidak mengajukan cuti ini karena dikejar target oleh perusahaan (MDS maupun Suplier)<sup>80</sup>."

Di dalam sistem penjualan di MDS terdapat sistem target yang membuat SPG jarang mengajukan cuti haid karena jika dalam satu bulan setiap SPG diharuskan menjual barang sebesar 5 juta rupiah kepada konsemen maka jika dalam satu atau dua hari SPG tersebut tidak masuk kerja karena cuti tahunan tau cuti reproduksi maka target penjualan tersebut akan sulit terpenuhi.

"gaji saya tidak UMR (upah minimum regional), jadi sebisa mungkin saya untuk mengejar target tiap bulannya dengan menjual baju senilai 5 juta untuk memperoleh insentif dari target yang terlampau, karena dari itu saya jarang cuti mas, terlebih lagi saya gak pernah dengar kalau ada cuti haid tiap bulan dan jika menurut masnya di PP MDS ada cuti haid tetapi saya tidak pernah dikasih peraturan Perusahaannya 81"

Terlebih lagi dari pengakuan Vieny dalam pelaksanaan cuti haid sebagai berikut:

"setahu saya cuti haid itu tidak ada, dan di perusaaha kami tidak pernah memberikan cuti ini, kan yang ada cuma cuti melahirkan dan juga kalau SPG dari perusahaan kami (Bestman) cuti haid atau cuti apalah bisa repot mas soalnya setiap counter biasanya cuma ada 2 SPG, kalau 1 SPG cuti terus

Januari 2013 di MDS Pasar Besar Malang

Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Pamungkas sebagai HRS (Human Resourses
 Supervisor) pada hari rabu tanggal 9 Januari 2013 di MDS Pasar Besar Malang
 Hasil wawancara dengan Ferry Vijayanti SPG dari suplier Bestman pada hari sabtu tanggal 12

masa' 1 SPG yang lain mau jaga counter seharian full, kan ya gak mungkin mas<sup>82</sup>"

MDS mempersulit cuti haid ini karena meminta surat keterangan dokter untuk mendapat cuti menstruasi, ketika faktanya jarang bahkan mungkin hampir tidak ada perempuan yang pergi konsultasi ke dokter hanya karena menstruasi, hal ini dikuatkan dengan pernyataan dari Mita Rahayu (SPG MDS):

"Prosedur permohonan cuti haid susah karena sulit karena diharuskan untuk melampirkan surat keterangan dokter yang menyatakan saya sedang menstruasi, hanya untuk cuti haid saya harus ke dokter makanya saya malas<sup>83</sup>"

Ketika di konfirmasi ulang mengenai pernyataan SPG di MDS yang merasa hak cuti haidnya tidak pernah dipenuhi, menurut Wahyu Pamungkas (HRD MDS)

"Pelaksanaan hak cuti haid dilakukan dengan mengisi formulir permohonan cuti yang diambil di HRD MDS, dan sudah jelas koq bahwa dalam PP MDS pasal 25 tentang cuti haid menerangkan bahwa karyawan yang dalam masa haid merasakan sakit dan atau lemah secara fisik tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid. Prosedur pengajuan cuti haid adalah dengan mengisi formulir

<sup>&</sup>lt;sup>82</sup> Hasil wawancara dengan Vieny sebagai HRD PT Miami Bestman (suplier Bestman) pada hari selasa tanggal 15 Januari 2013 di Kantor Bestman

<sup>&</sup>lt;sup>83</sup>Hasil wawancara dengan Mita Rahayu ( SPG MDS) pada hari sabtu tanggal 12 Januari 2013 di MDS Pasar Besar Malang

yang ditujukan untuk HRD tetapi melalui kordinatornya masing-masing.<sup>84</sup>"

Hal ini juga dikuatkan dengan pernyataan Ibu Eko Dyah Viliantri:

"selama kita melakukan pengawasan terhadap pemenuhan hak SPG di MDS tiapa tahunnya kami melihat hak cuti haid ini sudah dilaksanakan berdasarkan keterangan dari SPG dan pihak managerial MDS<sup>85</sup>"

2. Pelaksanaan pemenuhan hak khusus pada saat hamil SPG di MDS

Perlindungan terhadap pekerja hamil menurut HRD MDS telah dilaksanakan seperti jika ada pekerja yang hamil maka akan di perlakukan secara khusus seperti:

"Seragam yang dipakai SPG jika sedang mengalami kehamilan adalah seragam khusus untuk ibu hamil, waktu kerja yang lebih pendek, jadi seumpama SPG masuk pada shift tengah (jam 11) maka akan dipulangkan lebih awal 1 jam dari waktu kepulangan normal yaitu jam 6 malem, SPG boleh memakai sepatu yang tidak ber-highhels (hak tinggi) dan ketika SPG tersebut merasa capek akan diberi waktu istirahat<sup>86</sup>"

Tetapi pernyataan di atas kontradiksi dengan pernyataan SPG yang merasa tidak mendapat hak cuti Melahirkan karena

<sup>&</sup>lt;sup>84</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Pamungkas sebagai HRS (Human Resourses Supervisor) pada hari rabu tanggal 9 Januari 2013 di MDS Pasar Besar Malang

<sup>85</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Eko Dyah Viliantri pada hari kamis tanggal 17 Januari 2013 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

<sup>&</sup>lt;sup>86</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Pamungkas sebagai HRS (Human Resourses Supervisor) pada hari rabu tanggal 9 Januari 2013 di MDS Pasar Besar Malang

"Waduh mas jika terlihat sudah hamil besar (kurang lebih 4 atau 5 bulan) maka akan dipecat oleh pihak MDS dan supplier, jadi mau kapan diberi perlakuan khusus saat hamil jika udah hamil umur 4 bulan aja udah dikeluarin dari MDS, kalau yang diberi hak seperti itu biasanya SPG yang senior<sup>87</sup>"

Dan juga dikuatkan oleh HRD MDS Pasar Besar Kota Malang

"Di perusahaan saya itu semuanya ikut pak Wahyu mas, jadi kalau ada SPG yang sudah tidak memenuhi kriteria MDS dan dikelurakan maka kami mengikuti apa yang dilakukan oleh MDS hal ini juga terjadi saat SPG hamil yang biasanya dikeluarkan oleh MDS<sup>88</sup>"

Pelakasanan hak khusus juga harus ditunjang dengan sarana untuk perlindungan kesehatan bagi pekerja perempuan (SPG) yang hamil adalah fasilitas Dokter perusahaan atau pengikutsertaan pekerja perempuan tersebut dalam Jamsostek yang ditanggung oleh MDS Pasar Besar Kota Malang. Pemeliharaan kesehatan adalah hak tenaga kerja. JPK (Jaminan Pemeliharaan Kesehatan) adalah salah satu program Jamsostek yang membantu pekerja perempuan untuk mengatasi masalah kesehatan termasuk masalah kehamilan. Setiap tenaga kerja yang telah mengikuti program JPK akan diberikan KPK (Kartu Pemeliharaan Kesehatan) sebagai bukti diri untuk mendapatkan pelayanan kesehatan. Di MDS Pasar Besar Kota Malang Wahyu Pamungkas menerangkan bahwa:

<sup>&</sup>lt;sup>87</sup>Hasil wawancara dengan Nia Widyatutik SPG dari Suplier Point One pada hari jumat tanggal 11 Januari 2013 di MDS Pasar Besar Malang

<sup>&</sup>lt;sup>88</sup> Hasil wawancara dengan Vieny sebagai HRD PT Miami Bestman (suplier Bestman) pada hari selasa tanggal 15 Januari 2013 di Kantor Bestman

"Fasilitas pemeriksaan kesehatan bagi SPG yang hamil semua diserhakan kepada Dokter Jamsostek, perusahaan sampai saat ini belum mempunyai dokter perusahaan dan bagi SPG yang hamil biasanya memakai seragam khusus untuk ibu hamil dan jika tidak kuat untuk berdiri maka akan bisa istirahat lebih awal atau pulang lebih awal, SPG yang pusing aja saya suruh istirahat apalagi SPG tersebut hamil<sup>89</sup>"

Pendapat lain dikemukakan oleh Ferry Vijayanti selaku SPG dari Suplier Bestman yang sangat kontradiksi dengan pernyataan dari HRD MDS:

"Saya belum memperoleh jamsostek mas, saya sudah bekerja selama 2 tahun tetapi belum mendapat jaminan kesehatan dari jamsostek, ada atau tidaknya dokter juga tidak berarti bagi kehamilan, solanya SPG yang ketahuan hamil akan segera "ditendang" (dipecat) dari sini<sup>90</sup>"

Dalam pemenuhan hak khusus bagi pekerja yang hamil juga yang tak kalah penting adalah proses sosialisasi untuk membuat pihak managerial MDS dan SPG sadar hukum.

"tiap tahunnya kami (Disnaker Kota Malang) telah melakukan sosialisasi tentang hak dasar buruh termasuk hak khusus bagi pekerja hamil yang seperti tahun 2012 diadakan di hotel Trio Indah yang dihadiri oleh Managerial MDS <sup>91</sup>"

<sup>&</sup>lt;sup>89</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Pamungkas sebagai HRS (Human Resourses Supervisor) pada hari rabu tanggal 9 Januari 2013 di MDS Pasar Besar Malang

<sup>&</sup>lt;sup>90</sup> Hasil wawancara dengan Mita Rahayu (SPG MDS) pada hari sabtu tanggal 12 Januari 2013 di MDS Pasar Besar Malang

#### 3. Pelaksanaan pemenuhan hak cuti keguguran SPG di MDS

Pelaksanaan cuti keguguran ditunjang dengan sarana yang telah disediakan oleh MDS, dalam pemenuhan hak cuti keguguran menurut Wahyu Pamungkas (HRD MDS):

"Sebenarnya sudah tersedia formulir dalam pengajuan hak cuti keguguran, tetapi kasus keguguran sangat jarang dialami oleh SPG disini, terakhir terjadi tahun 2011 yang lalu, ada SPG yang menelepon saya untuk mengajukan cuti keguguran. Karena sifat dari keguguran yang mendadak maka saya toleransi jika pemberitahuan dari SPG hanya lewat telpon saja<sup>92</sup>"

Tetapi menurut Ferry (SPG Bestman) cuti tersebut ada dengan konsekuensi:

"Kalau ada SPG dari Bestman yang keguguran maka cuti tersebut akan diberikan mas, tetapi gaji saya dipotong dihitung dari berapa hari saya cuti keguguran<sup>93</sup>"

Sarana dokter perusahaan atau dokter jamsostek juga belum disediakan oleh MDS untuk memberikan surat keterangan bahwa SPG

 $<sup>^{92}</sup>$  Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Pamungkas sebagai HRS (Human Resourses Supervisor) pada hari rabu tanggal  $\,9$  Januari 2013 di MDS Pasar Besar Malang

<sup>&</sup>lt;sup>93</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Eko Dyah Viliantri pada hari kamis tanggal 17 Januari 2013 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

benar-benar keguguran, hal ini ditegaskan oleh Ferry selaku SPG dari Suplier Bestman yang menyatakan bahwa:

"Tidak pernah ada dokter yang disediakan oleh MDS atau dokter jamsostek, cuti ini jarang diberikan mas. Soalnya jika ada SPG yang kedapatan hamil maka akan segera dikeluarkan oleh MDS, apalagi sampe keguguran"

Pemenuhan hak cuti keguguran menurut Ibu Eko Dyah Viliantri menyatakan bahwa:

"pemenuhan hak SPG baik hak dasar dan hak cuti keguguran telah berjalan meskipun saya tidak bisa melihat bukti materiil seperti formulir pengajuan cuti keguguran dan hanya menanyakan ke pihak MDS dan SPG apakah pemenuhan hak cuti keguguran sudah dilaksanakan atau tidak, dalam pengawasannya di MDS atas pengakuan SPG telah merasa menerima hak reproduksinya<sup>94</sup>"

#### 4. Pelaksanaan pemenuhan hak cuti melahirkan SPG di MDS

Penegakan hukum berasal dari masyarakat, dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Oleh karena itu, dipandang dari sudut tertentu, maka masyarakat dapat mempengaruhi penegakan hukum tersebut. Dalam konteks penegakan hukum di MDS pemenuhan hak reproduksi merupakan salah satu bentuk penegakan hukum sesuai peraturan perundang-undangan.

<sup>&</sup>lt;sup>94</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Eko Dyah Viliantri pada hari kamis tanggal 17 Januari 2013 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

<sup>&</sup>lt;sup>95</sup>Soerjono Soekanto, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, CV. Rajawali -Jakarta, 1983, hlm. 46

Di MDS Pasar Besar Kota Malang Menurut Wahyu Pamungkas (HRS MDS) implementasi perlindungan hak cuti melahrikan sebagai berikut:

"jika ada SPG yang akan melahirkan maka estimasi waktu kelahiran bayinya arus dibuktikan surat keterangan dokter dan Sudah banyak yang mengajukan cuti hamil dan kebanyakan cuti tersebut kami terima tanpa memotong gaji dan gajinya dibayar full selama SPG tersebut cuti<sup>96</sup>"

Melihat pernyataan di atas MDS Pasar Besar Kota Malang sudah memenuhi hak cuti melahirkan bagi SPG tetapi SPG berkata yang berlawanan dari pernyataan di atas, Nia (SPG Point One) yang dikuatkan oleh Ferry SPG dari Bestman:

"Jika ada SPG yang ketahuan hamil maka akan segera dikeluarkan oleh MDS atau biasanaya pihak MDS menanyai kami apakah mau bekerja lagi setelah melahirkan jika kami (SPG) ingin bekerja lagi maka akan diperkerjakan lagi oleh MDS setelah melahirkan, di MDS tidak ada cuti hamil yang ada seperti yang saya ceritakan barusan<sup>97</sup>"

Pihak MDS dalam pemenuhan hak cuti melahirkan mempunyai pelaksanaan yang sama dengan suplier Bestman dengan tidak menggaji SPG memecat dan merekrut kembali setelah melahirkan.

"Kalau di perusahaan ini sifatnya kekeluargaan mas, jadi jika ada SPG yang mau melahirkan maka

<sup>&</sup>lt;sup>96</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Pamungkas sebagai HRS (Human Resourses Supervisor) pada hari rabu tanggal 9 Januari 2013 di MDS Pasar Besar Malang

<sup>&</sup>lt;sup>97</sup>Hasil wawancara dengan Ferry Vijayanti SPG dari suplier Bestman pada hari sabtu tanggal 12 Januari 2013 di MDS Pasar Besar Malang

akan keluar terlebih dahulu trus setelah melahirkan dapat bekerja kembali, tetapi selama masa cutinya tidak menerima gaji, kan klo orang tidak kerja masa' mau digaji<sup>98</sup>"

Penegakan hukum berasal dari masyarakat, dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Oleh karena itu, dipandang dari sudut tertentu, maka masyarakat dapat mempengaruhi penegakan hukum tersebut.<sup>99</sup>

Di MDS Pasar Besar Kota Malang Menurut Wahyu Pamungkas (HRS MDS) implementasi perlindungan hak cuti melahirkan sebagai berikut:

"jika ada SPG yang akan melahirkan maka estimasi waktu kelahiran bayinya arus dibuktikan surat keterangan dokter dan Sudah banyak yang mengajukan cuti hamil dan kebanyakan cuti tersebut kami terima tanpa memotong gaji dan gajinya dibayar full selama SPG tersebut cuti<sup>100</sup>"

Melihat pernyataan di atas suplier tidak mememnuhi cuti melahirkan, hal ini juga dikuatkan dengan pernyataan dari Nia Widyatutik SPG dari Suplier Point One:

"Jika ada SPG yang ketahuan hamil maka akan segera dikeluarkan oleh MDS atau biasanaya pihak MDS menanyai kami apakah mau bekerja lagi setelah melahirkan jika kami (SPG) ingin bekerja

0

<sup>&</sup>lt;sup>98</sup>Hasil wawancara dengan Vieny sebagai HRD PT Miami Bestman (suplier Bestman) pada hari selasa tanggal 15 Januari 2013 di Kantor Bestman

<sup>&</sup>lt;sup>99</sup>Soerjono Soekanto, Op. cit, hlm. 46

Hasil wawancara dengan Ferry Vijayanti SPG dari suplier Bestman pada hari sabtu tanggal 12
 Januari 2013 di MDS Pasar Besar Malang

lagi maka akan diperkerjakan lagi oleh MDS setelah melahirkan, di MDS tidak ada cuti hamil yang ada seperti yang saya ceritakan barusan<sup>101</sup>"

#### 5. Pelaksanaan pemenuhan hak kesempatan menyusu SPG di MDS

Menyusui merupakan hak reproduksi yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan, ASI (Air susu ibu) juga merupakan hak eksklusif setiap bayi dan tanpa ada halangan bagi SPG untuk menyusui meskipun dalam dunia kerja. Menurut Wahyu Pamungkas selaku HRS (Human Resourses Supervisor):

"Kan sekarang ada susu formula mas dan kualitasnya juga hampir sama koq dengan Asi, juga seinget saya ada Freser dan pemompa ASI, kan ASInya bisa di taruh di kulkas mas, terlebih lagi tidak ada SPG yang meminta kesempatan untuk menyusui dan SPG menganggap ASI dapat disimpan di freser dirumah SPG masing-masing setelah pagi harinya dipompa ASInya dirumah<sup>102</sup>"

Tidak adanya sanksi yang dikenakan kepada perusahaan yang tidak menyediakan pojok laktasi membuat perusaha tidak terbebani dengan UU, SKB yang hanya bersifat himbauan atau dorongan untuk menyediakan pojok laktasi.

"Memang telah ada Peraturan Bersama Menteri tetapi kan sifatnya hanya himbauan dan bukan merupakan suatu keharusan mas. Tidak ada sanksi apapun untuk perusahaan yang tidak menyediakan

<sup>&</sup>lt;sup>101</sup>Hasil wawancara dengan Nia Widyatutik SPG dari Suplier Point One pada hari jumat tanggal 11 Januari 2013 di MDS Pasar Besar Malang

<sup>&</sup>lt;sup>102</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Pamungkassebagai HRS (Human Resourses Supervisor) pada hari rabu tanggal 9 Januari 2013 di MDS Pasar Besar Malang

tempat baik dan layak untuk melakukan laktasi. Hal ini yang membuat MDS cabang Pasar Besar kota Malang tidak melaksanakan SKB ini.Tetapi seingat saya sebenarnya ruang laktasi (ruang tempat untuk menyusui) sudah ada di beberapa kota seperti di Plasa Delta Surabaya dan di Malang Town Square tetapi di MDS Pasar Besar Malang tidak disediakan ruang laktasi karena peraturan ini hanya bersifat himbauan dan dorongan saja<sup>103</sup>"

Bestman menerangkan bahwa di MDS biasanya terjadi "peremajaan" atau memecat SPG yang telah berusia 25 tahun keatas dengan SPG yang masih baru yang rata-rata umur 20 tahun, peremajaan ini juga yang menjadi alat pihak managerial MDS untuk "menendang" SPG yang kedapatan hamil karena akan mengurangi efektifitas kerja, logikanya jika SPG yang hamil sudah dikelurakan oleh pihak Managerial MDS maka SPG yang menyusui tidak aka nada atau jarang terjadi di MDS. Sistem kerja kontrak yang tanpa perjanjian kerja tertulis juga membuat SPG sering di pecat sesuka hati oleh pihak managerial MDS jika SPG sudah tidak dibutuhkan karena hamil dan faktor lain yang menyebabkan efektifitas kerja SPG berkurang

Pihak Suplier selaku pemasok barang dan pihak yang menitipkan SPGnya di MDS juga tidak mempunyai posisi tawar yang baik.

"Suplier di MDS mengikuti peraturan yang dikeluarkan MDS karena Suplier takut tidak diberi tempat atau kerja sama konsinyasinya di-cut (dihentikan), MDS merupakan Departement Store

<sup>&</sup>lt;sup>103</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Pamungkas sebagai HRS (Human Resourses Supervisor) pada hari rabu tanggal 9 Januari 2013 di MDS Pasar Besar Malang

terbesar di Indonesia jadi banyak supplier yang ingin bekerja sama dengan MDS, karena suatu kerugian besar jika barang suplier di cut oleh MDS<sup>104</sup>."

Dari kutipan wawancara di atas terlihat bahwa supplier tidak memiliki posisi tawar yang baik yang membuat ketika SPG titipan mengajukan kesempatan menyusi meskipun telah disetujui oleh supplier tapi karena ditolak oleh pihak managerial MDS karena mengurangi efektifitas kerja maka permohonan tersebut akan ditolak.

# B.5 Analisis Pelaksanaan Pemenuhan Hak Reproduksi *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang

Dari pemaparan pelaksanaan terdapat ketidak sesuaian antara pelaksanan dan peraturan perundang-undangan yang mengatur hak reproduksi pekerja perempuan, perbedaan tersebut antara lain:

### 1. Pelaksanaan pemenuhan cuti haid

Sesuai dengan UU no. 13 tahun 2003 pasal 81 pekerja perempuan yang dalam masa menstruasi merasakan sakit dan memberitahukannya kepada manajemen perusahaan, maka dia tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua dalam masa menstruasinya:

"Pasal 81 ayat (1):Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

<sup>&</sup>lt;sup>104</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Pamungkas sebagai HRS (Human Resourses Supervisor) pada hari rabu tanggal 9 Januari 2013 di MDS Pasar Besar Malang

"Pasal 81 ayat (2)Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama"

Dan dalam peraturan perusahaan MDS tahun 2013 pasal 25 juga telah melindungi hak cuti haid bagi SPG di MDS yaitu:

- "(1) Karyawan perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan atau lemah secara fisik, tdiak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid"
- (2) Karyawan waita yang mengajukan ijin cuti haid harus memberitahukan pengajuan ijin tersebut secara tertulis kepada bagian personalia/SDM melalui atasannya"

Tetapi dalam pelaksanaan di MDS Pasar Besar Kota Malang, menurut Wahyu Pamungkas (HRD MDS) cuti haid tidak perlu diambil karena sudah ada obat pereda nyeri haid seperti Kiranti.

"Hak cuti haid tidak pernah diberikan, melainkan pihak MDS Pasar besar Kota Malang memberikan perlakuan khusus bagi SPG yang mengalami nyeri haid pada hari pertama dan kedua dengan cara memberikan kesempatan istirahat dan memulangkan lebih awal jika SPG merasa kesakitan karena nyeri haid<sup>105</sup>"

Pernyataan Wahyu Pamungkas kontradiksi dengan keterangan yang diberikan oleh 3 sampel SPG (2 SPG suplier dan 1 SPG MDS) yang menerangkan tidak ada perlakuan khusus bagi SPG yang haid kecuali SPG tersebut telah merasa sangat kesakitan, Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan Nia (SPG Point one):

"Saya tidak tahu mas jika ada cuti seperti itu ( cuti haid), ya pokokmya mas klo gak sampe geblak

<sup>&</sup>lt;sup>105</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Pamungkassebagai HRS (Human Resourses Supervisor) pada hari rabu tanggal 9 Januari 2013 di MDS Pasar Besar Malang

(pingsan) tidak akan dipulangkan sama pak wahyu dulu jika hari pertama atau kedua merasa dilepen (nyeri haid)<sup>106</sup>"

#### 2. Pelaksanaan pemenuhan hak khusus bagi pekerja yang hamil

Perlindungan hukum terhadap *Sales Promotion Girl* yang sedang Hamiltelah diakomodir sejak tahun 2000 oleh PBB yang terdapat dalam Konvensi tentang Perlindungan Perempuan Hamil Pasal 3 (Konvensi Nomor 183):

- "I. Perempuan untuk siapa Konvensi berlaku, setelah menunjukkan keterangan medis yang menyatakan perkiraan tanggal melahirkannya, berhak untuk mendapatkan cuti hamil.
- 2. Masa cuti hamil harus sekurang-kurangnya duabelas minggu, dan harus meliputi masa cuti wajib setelah melahirkan.
- 3. Masa cuti wajib setelah melahirkan akan ditentukan oleh peraturan perundang-undangan negara, tetapi selalu tidak boleh kurang dari enam minggu; sisa seluruh masa cuti hamil dapat diberikan sebelum tanggal melahirkan yang diperkirakan atau setelah berakhirnya masa cuti wajib atau sebagian sebelum tanggal melahirkan yang diperkirakan dan sebagian lagi setelah berakhirnya masa cuti wajib sebagaimana dapat ditentukan oleh peraturan perundang-undangan Negara"

Dalam kaidah hukum tentang kesempatan cuti untuk pekerja perempuan karena kehamilan telah mengakomodir aspek yuridis (tidak bertentangan dengan peraturan di atasnya) dan filosofis (cita hukum di atasnya) yaitu dalam pasal 11 Undang-undang Nomor 7 tahun 1984:

"(d). Memberikan perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang berbahaya"

Dalam pelaksanaan di MDS Pasar Besar Kota Malanng pihak managerial menyatakan sudah mengakomodir dengan memberikan

<sup>&</sup>lt;sup>106</sup>Hasil wawancara dengan Nia Widyatutik SPG dari Suplier Point One pada hari jumat tanggal 11 Januari 2013 di MDS Pasar Besar Malang

seragam khusus bagi SPG yang hamil, istirahat lebih awal atau pemulangan lebih awal dan tidak memakai hak tinggi (highhells) saat bekerja, tetapi dari pengakuan SPG menyatakan bahwa hak khusus bagi SPG hamil hanya diberikan kepada SPG yang senior (berumur 30 tahun keatas) atau SPG yang telah bekerja lama di MDS.

Hal ini berarti bahwa MDS bersikap diskriminasi terhadap SPG yang masih junior atau muda dan bertentangan dengan pasal 11Undang-undang Nomor 7 tahun 1984 yang mewajibkan pengusaha dalam memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan yang hamil tidak terkecuali untuk SPG yang masih muda dan Konvensi tentang Perlindungan Perempuan Hamil Pasal 3 lebih jauh lagi melindungi pekerja perempuan yang hamil dengan mensyaratkan memberikan cuti hamil pada saat umur kehamilan mencapai 6 bulan demi kesehatan kehamilan, tetapi dalam pelaksanaannya pihak MDS malah memecat SPG yang kedapatan telah hamil tua (4 atau 5 bulan kehamilan).

Pemberian perlakuan khusus terhadap pekerja perempuan yang hamil juga harus ditunjang dengan fasilitas jamsostek yang memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan, tetapi dalam implementasinya berdasarkan 4 sampel SPG yang diwawancarai tidak satupun yang mempunyai kepersetaan jamsostek.

#### 3. Pelaksanaan pemenuhan hak cuti keguguran

Keguguran adalah berhentinya kehamilan sebelum usia kehamilan 20 minggu yang mengakibatkan kematian janin. Pemenuhan hak cuti

keguguran telah diakomodir oleh undang-undang yang menjadi dasar dalam proses penegakan hukum, penegakan hukum dari sisi undang-undang undang yang tidak ada ketidakjelasan kata di dalam undang-undang mengakibatkan kesimpang-siuran di dalam penafsiran serta penerapannya. Dari sisi undang-undang sudah jelas bahwa cuti keguguran harus dilindungi sesuai dengan Pasal 82 (2) undang-undang No. 13 Tahun 2003:

"Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan"

Menurut HRD MDS Pasar Besar Kota Malang permohonan cuti keguguran jarang dilakukan oleh SPG karena memang jarang ada SPG yang mengalami keguguran.

Dan juga pernyataan dari Ferry (SPG Bestman):

"gaji saya akan dipotong jika mengajukan cuti keguguran, cuti tahunan yang 12 hari saja gaji saya dipotong"

Padahal dalam pasal 84 undang-undang No. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa 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 (cuti keguguran) berhak mendapat upah penuh.

#### 4. Pelaksanaan pemenuhan hak cuti melahirkan

Peraturan yang melindungi pemenuhan hak cuti melahirkan sudah ada dalam UU No 13 tahun 2003 tentang KetenagakerjaanPasal 82 (1):

"Pekerja/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".

Kaidah hukum dapat berlaku efektif apabila memenuhi syarat keberlakuan dalam aspek yuridis, sosiologis dan filosofis. 107 Dalam aspek yuridis (didasarkan pada kaidah hukum di atasnya) dan Filosofis (berdasarkan cita-cita hukum di dalam kaidah hukum yang lebih tinggi) 108 kaidah hukum tentang kesempatan cuti untuk pekerja perempuan karena melahirkan telah sesuai dengan undang-undang dasar negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 28H ayat (1) yang menjelaskan bahwa setiap orang berhak medapatkan lingkungan hidup baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. Dari aspek sosiologis dikatakan efektif jika dapat dipaksakan oleh penguasa atau kaidah tersebut berlaku karena ada pengakuan dari masyarakat. Masyarakat dalam hal cuti melahirkan termasuk juga SPG yang diwawancarai seperti Ferry dari Bestman mengatakan:

"saya seneng kalau memang ada peraturan yang memperbolehkan pekerja seperi saya dapat cuti selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan sesudah melahirkan, tetapi saya tidak mengetaui kalau ada peraturan seperti itu"

Di dalam Konvensi tentang Perlindungan Perempuan Hamil Pasal 3 (Konvensi Nomor 183) lebih jauh lagi mengemukakan bahwa cuti

<sup>108</sup>Zainudin Ali,2005,SosiologiHukum. Sinar Grafika,jakarta hlm.62

<sup>&</sup>lt;sup>107</sup> I Made Arya Utama, Op.cit, hlm. 56

melahirkan harus dilaksanakan jauh-jauh hari sebelum pekerja perempuan melahirkan:

- "(4). Cuti sebelum tanggal melahirkan yang diperkirakan harus diperpanjang selama masa antara tanggal melahirkan yang diperkirakan dan tanggal melahirkan yang sebenarnya dan masa cuti wajib yang dijalani setelah melahirkan tidak boleh dikurangi karena adanya perbaedaan ini.
- (5). Dalam hal sakit yang secara medis diterangkan sebagai timbul karena kehamilan, maka peraturan perundang-undangan negara harus menentukan cuti tambahan sebelum melahirkan, yang masa maksimumnya dapat ditetapkan oleh pihak yang berwenang"

Dalam pemenuhan hak ini HRD MDS mensyaratkan harus ada surat keterangan dari dokter atau bidan yang menerangkan bahwa SPG tersebut akan melahirkan dan tanpa ada potongan gaji pada saat SPG tersebut cuti tetapi pernyataan HRD MDS bertentangan dengan pernyataan SPG dan suplier yang menerangkan bahwa jika SPG tidak bekerja dikarenakan cuti melahirkan maka gajinya tidak dibayar selama cuti tersebut.

#### 5. Pelaksanaan pemenuhan hak kesempatan menyusu

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang hak menyusu bagi pekerja perempuan telah ada dalam berbagai peraturan mulai dari konvensi Konvensi ILO no 183 th 2000 (Maternity Protection Convention) Pasal 10 mengenai Ibu Menyusui, Perempuan harus diberi hak istirahat harian atau pengurangan jam kerja harian untuk menyusui anaknyaIstirahat menyusui atau pengurangan jam kerja harian harus dihitung sebagai jam kerja dan dibayar.

Dan juga dikuatkan dengan Pasal 128 UU Kesehatan RI No 36 Th 2009: "setiap bayi berhak mendapatkan ASI sejak dilahirkan sampai 6 bulan, kecuali atas indikasi medis"

Peraturan teknis juga sudah dikelurakan oleh pemerintah yaitu melalui Pasal 6 Peraturan Pemerintah tentang Pemberian ASI Ekslusif No 33 Th 2012: "setiap ibu yang melahirkan harus memberikan ASI Eksklusif BRAWA kepada Bayi yang Dilahirkannya".

Dan Pasal 30:

"Pengurus Tempat Kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus mendukung program ASI Eksklusif. Pengurus Tempat Kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus menyediakan fasilitas khusus untuk menyusui dan/atau memerah ASI sesuai dengan kondisi kemampuan perusahaan"

Faktor masyarakat adalah salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas hukum, jika peraturan sudah baik tetapi warga masyarakat tidak mematuhinya maka peraturan tersebut tidak akan efektif<sup>109</sup>. Melihat pernyataan dari HRD MDS yang menyatakan bahwa telah ada freser dan pemompa ASI yang bisa digunakan oleh SPG dirumah masing-masing maka pihak managerial MDS tidak melaksanakan kewajiban dalam PP tentang pemberian ASI ekslusif No. 33 tahun 2012 pasal 6 yang mensyaratkan bagi perusahaan untuk menyediakan temapat untuk menyusu bagi SPG, jika melihat prestasi MDS yang telah menjadi departement store terbesar di Indonesia maka patut kiranya untuk menyediakan pojok laktasi. Pihak managerial MDS Pasar Besar Malang,

<sup>&</sup>lt;sup>109</sup>Zainudin Ali,Op. Cit. hlm. 62

managerial Suplier dan SPG sepatutnya melaksanakan peraturan yang berkaitan dengan pemberian kesempatan menyusu bagi pekerja perempuannya yang sudah diatur dalam UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 83 dan SKB 3 menteri Tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja Di Tempat Kerja.

Hak menyusui adalah hak individu setiap Ibu yang baru melahirkan Millenium anaknya, MDGs (Millennium Development Goals) Development Goals (MDG's) atau tujuan pembangunan millennium adalah upaya untuk memenuhi hak-hak dasar kebutuhan mausia melalui komitmen bersama antara 189 negara anggota PBB untuk melaksanakan 8 (delapan) tujuan pembangunan, yaitu menanggulangi kemiskinan dan kelaparan, mencapai pendidikan dasar untuk semua, mendorong kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan, menurunkan angka kematian anak, meningkatkan kesehatan ibu, memerangi penyebaran HIV/AIDS, malaria dan penyakit menular lainnya, kelestarian lingkungan hidup, serta membangun kemitraan global dalam pembangunan. Sebagai salah satu anggota PBB, Indonesia memiliki dan ikut melaksanakan komitmen tersebut dalam upaya untuk mensejahterakan masyarakat.UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mensyaratkan perlindungan hak menyusui yang terdapat dalam pasal 83:

"Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja".

Peraturan teknis (SKB 3 Menteri) juga telah dubuat dan seharusnya Matahari Departement Store wajib menerapkan hasil dari Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, Dan Menteri Kesehatan Nomor 48/Men.Pp/Xii/2008, Per.27/Men/Xii/2008, dan 1177/Menkes/Pb/Xii/2008 Tahun 2008 Tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja Tempat Kerja. Output dari sebenarnya perusahaan seharusnya menyediakan Ruang Laktasi di tempat kerja, pada pasal 3 ayat 2 hanya mengatur hal sebagai berikut :

- (2) Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertugas dan bertanggung jawab:
- 1. mendorong pengusaha/pengurus serikat pekerja/serikat buruh agar mengatur tata cara pelaksanaan pemberian ASI dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama dengan mengacu pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan
- 2. mengkoordinasikan permasyarakatan pemberian ASI di tempat kerja.

Menurut Ibu Eko Dyah Viliantri selaku Kabid Pengawasan dan K3 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Malang menyatakan bahwa:

"dalam usahanya agar perusahaan di Kota Malang dapat memenuhi hak reproduksi maka Disnaker Kota Malang mengadakan sosialisasi dan lomba (penghargaan) yang berhubungan dengan pemenuhan hak reproduksi seperti tentang perlombaan penilaian pojok laktasi<sup>110</sup>"

Setelah melihat pelakasanan hak reproduksi dan dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan di MDS Pasar Besar Kota Malang maka untuk melihat apakah pelaksanaan tersebut bias *gender* atau tidak. Maka untuk itu harus mengkaitkan dengan negara hukum yang diwakili oleh pemerintah tidak boleh

<sup>&</sup>lt;sup>110</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Eko Dyah Viliantri pada hari kamis tanggal 17 Januari 2013 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

mengistimewakan orang atau kelompok orang tertentu, atau memdiskriminasikan orang atau kelompok orang tertentu (prinsip non-diskriminasi). Di dalam prinsip ini, terkandung (a) adanya jaminan persamaan bagi semuaorang di hadapan hukum dan pemerintahan, dan (b) tersedianya mekanisme untukmenuntut perlakuan yang sama bagi semua warga Negara.

Asas kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan yang dimaksudkan dalam pasal 5 dan 6 Undang-undang No.13 Tahun 2003, memberi pemahaman dan kesadaranmenghargai dan melindungi hak-hak dasar yang secarakodrati dimiliki oleh perempuan seperti hak reproduksi yang dimiliki oleh SPG dan tidak bolehdipertentangkan dalam memberikan kesempatan danperlakuan yang sama.

Terciptanya manusia ke dalam jenis laki-laki dan perempuan memiliki konsekuensi sosial tersendiri.Perbedaan jenis kelamin yang ditentukan secara biologis (disebut dengan seks) dan melekat secara fisik sebagai alat reproduksi, kemudian menimbulkan terjadinya perbedaan perlakuan. Hal ini muncul antara lain karena terjadinya pencampuradukan dalam memahami ciri manusia antara yang bersifat kodrati (tidak berubah) dengan yang bersifat non-kodrati. Dari sisi biologis, perempuan memang memiliki susunan tubuh yang berbeda dengan laki-laki.Perempuan mengalami masa haid, melahirkan, dan juga menyusui yang tidak dialami oleh laki-laki sehingga seperti dalam implementasi di MDS ciri pekerja perempuan (SPG) yang bersifat kodrati ini patut dilindungi. Fungsi tersebut dikenal sebagai fungsi reproduksi, fungsi yang hanya dimiliki oleh kaum perempuan untuk menjaga keberlangsungan spesies manusia. Terdapat hak khusus yang melekat pada diri perempuan dikarenakan fungsi reproduksinya, yang

disebut sebagai hak reproduksi. Hak reproduksi ini dijamin dan dilindungi oleh hukum.Dalam pelaksanaannya, perlindungan dimaksud serta merta melahirkan kewajiban bagi masyarakat, keluarga, pasangan, anak bahkan Negara.

Konsep hak-hak reproduksi perempuan berkembang dari konsep hak asasi manusia. Dalam konsep HAM, terdapat dua ide dasar yakni: Pertama setiap manusia lahir dengan hak-hak individu yang terus melekat dengannya. Kedua, bahwa hak-hak tiap manusia hanya dapat dijamin dengan ditekankannya kewajiban masyarakat dan negara untuk memastikan kebebasan dan kesempatan dari anggota-anggotannya untuk memperoleh dan melaksanakan kebebasan asasinya tersebut.

Keberadaan SPG di MDS dengan fungsi reproduksi yang disandangnya tidak boleh menimbulkan pembedaan dalam hal kesempatan danperlakuan dalam memasuki lapangan kerja. Dengan asas ini dimaksudkan justru pertama-tama harus lebih menjamin perlindungan hak-hak dasar (khusus) pekerja/buruhperempuan dimaksud, dan mendapatkan kesempatan danperlakuan yang sama di tempat kerja termasuk dalam pemenuhan hak reproduksi.

Prinsip dasar dari persamaan yang bisa diimplementasikan untuk SPG adalah tidak akan dibatasi dalam pekerjaan karena tanggung jawab yang berkaitan dengan fungsi reproduksi. MDS harus menjamin bahwa SPG melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku berkaitan dengan hak reproduksi.

Hal ini linier (searah) dengan teori feminisme liberal yang berasumsi bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Karena itu perempuan harus mempunyai hak yang sama dengan laki-laki. Meskipun demikian, menolak adanya persamaan secara menyeluruh antara laki-laki dan

perempuan. Dalam beberapa hal masih tetap ada pembedaan (*distinction*) antara laki-laki dan perempuan.Bagaimanapun juga, fungsi organ reproduksi bagi perempuan membawa konsekuensi logis dalam kehidupan bermasyarakat<sup>111</sup>. Pembedaan dan pengecualian (*distinction*) yang diterima oleh SPG dalam hal hak reproduksi telah diatur oleh peraturan perundang-undangan, tetapi dalam pembedaan ini pihak managerial tidak mengimplemtasikan pemenuha hak reproduksi seperti hak menyusu yang tidak diberikan sarana (pojok laktasi), hak khusus hamil yang malah memecat SPG dan merekrut kembali jika telah melahirkan dan hak cuti haid tidak diberikan dengan alasan telah ada obat pereda nyeri haid dan SPG juga menerangkan bahwa jika tidak sampai pingsan maka hak cuti ini tidak akan diberikan.

Dalam implementasi di MDS, SPG tidak memperoleh pemenuhan terhadap hak reproduksinya (cuti haid, hak khusus saat hamil, cuti keguguran, cuti melahirkan, dan hak menyusu), fungsi organ reproduksi SPG tidak dilindungi hal ini berdasarkan wawancara dengan SPG MDS dan SPG suplier. Terlebih lagi ada pernyataan dari Wahyu Pamungkas (HRD MDS) yang bias *gender* karena menyatakan bahwa cuti haid tidak perlu diambil karena sudah ada obat pereda nyeri haid seperti Kiranti.

Penegakan hukum sangat erat kaitannya dengan pemenuhan hak-hak reproduksi, Ketidaksesuaian antara pelaksanaan dan peraturan perudang-undangan yang telah dijelaskan di atas dipengaruhi oleh efektivitas penegakan hukum. Untuk melihat efektivitas dalam pelaksaaan Pemenuhan Hak-hak *Sales Promotion Girl* di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang maka menggunakan teori

<sup>&</sup>lt;sup>111</sup>Ratna Megawangi.Op.cit. .hlm. 228

Efektivitas. Kata efektivitas berasal dari kata dasar efektif dalam bahasa Latin "efficere" yang mengandung arti menimbulkan, mencapai hasil. Efektivitas lebih mengarah pada nuansa hasil (hasil guna, *doeltreffendheid*). Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, efektivitas diartikan sebagai hasil akibat, dalam keadaan berhasil atau sesuatu yang dapat menghasilkan atau membuahkan, mengakibatkan. Dengan demikian efektivitas dimaknakan sebagai suatu usaha dilakukan untuk mencapai hasil sebesar-besarnya, dengan menggunakan waktu, energi, serta sumberdaya yang sekecil-kecilnya. Efektivitas hukum dapat diartikan sebagai keberhasilgunaan hukum, dalam hal ini berkenaan dengan keberhasilan pelaksanaan hukum itu sendiri.

Soerjono Soekanto<sup>113</sup> menyebut lima hal yang berpengaruh dalam penegakan hukum. Faktor kebudayaan yang sebenarnya besatu padu dengan faktor masyarakat. Kebudayaan hukum pada dasarnya mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai yang merupakan konsepsi-konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik (sehingga dituruti) dan apa yang dianggap buruk (sehingga dihindari)<sup>114</sup>, sehingga dalam penulisan karya ilmiah ini hanya menggunakan empat faktor yaitu faktor penegak hukum, sarana, masyarakat dan substansi dalam melihat implementasi kewajiban pengusaha terhadap pemenuhan hak-hak SPG, faktor yang memeperngaruhi kefektivan dalam pemenuhan hak reproduksi tersebut dipengaruhi oleh:

\_

<sup>&</sup>lt;sup>112</sup>W.J.S.Poerwadarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 1975, hlm. 16.

<sup>&</sup>lt;sup>113</sup>Soerjono Soekanto, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, CV. Rajawali -Jakarta, 1983, hal. 5.

<sup>&</sup>lt;sup>114</sup> Soerjono Soekanto. Op.cit. hlm. 59

#### a. Faktor hukumnya sendiri

Secara filosofis dan yuridis kesehatan merupakan hak asasi manusia dan salah satu unsur kesejahteraan yang harus diwujudkan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia sebagaimana Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD Tahun 1945). Sedangkan dalam Pasal 28H ayat (1) UUD Tahun 1945 menyebutkan bahwa

"Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan medapatkan lingkungan hidup baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan".

Adalah kewajiban negara untuk menjamin terpenuhinya hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 H tersebut.Salah satu isu kesehatan yang penting adalah menyangkut kesehatan organ-organ reproduksi perempuan sebagai pemenuhan hak-hak reproduksi.Kondisi reproduksi sehat dapat tercapai bila masyarakat dan negara dapat memberikan perhatian dan penghormatan terhadap pemenuhan kebutuhan dan hak-hak reproduksi tersebut.

Surjono sukanto sebagaimana dikutip Made Arya Utama mengatakan bahwa kaidah hukum dapat berlaku efektif apabila memenuhi syarat keberlakuan dalam aspek yuridis, sosiologis dan filosofis. 115 Secara filosofis dan yuridis kesehatan merupakan hak asasi manusia dan salah satu unsur kesejahteraan yang harus diwujudkan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia sebagaimana Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD Tahun 1945). Sedangkan

<sup>&</sup>lt;sup>115</sup> I Made Arya Utama,2007,Hukum Lingkungan,Pustaka sutra,Bandung, hlm. 56

dalam Pasal 28H ayat (1) UUD Tahun 1945 yang mensyaratkan Setiap orang berhak hidup dan memperoleh pelayanan kesehatan.

Pemenuhan hak reproduksi tidak akan berjalan jika tidak landasan hukum yang mengaturnya, Hak-hak pekerja perempuan khusunya mengenai hak reproduksi yang dilindungi oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang RI Nomor 7 tahun 1984 tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan antara lain hak cuti haid sesuai dengan Pasal 81 ayat (1), hak pada saat hamil sesuai dengan pasal 76 (2) dan pasal 11 Undang-Undang RI Nomor 7 tahun 1984 (d), hak cuti keguguran sesuai dengan Pasal 82 (2), Hak cuti melahirkan sesuai dengan Pasal 82 (1), hak kesempatan menyusui sesuai dengan Pasal 83.

#### b. Faktor penegak hukum

Struktur (penegak hukum) adalah kalangan yang langsung berkecimpung dalam bidang penegakan hukum. Dalam pemenuhan hak-hak reproduksi pekerja perempuan maka penegakan hukum dilaksanakan oleh Dinas Tenaga kerja. Penegakan hukum oleh Dinas Tenaga kerja dilakukan dengan pengawasan, yaitu:

 Pengawasan preventif, yaitu pengawasan yang dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan-penyelewenangan, kesalahan-kesalahan, dan sebelum suatu pekerjaan dilaksanakan dengan member pedoman-pedoman pelakasanaan, Menurut Ibu Eko Dyah Viliantri

<sup>&</sup>lt;sup>116</sup>Soerjono soekanto.Op.cit.hlm. 19

selaku Kabid Pengawasan dan K3 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Malang menyatakan bahwa:

"Pengawasan yang dilakukan oleh Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Malang kepada perusahaan di Kota Malang dilakukan setiap bulannya, dengan jumlah pengawas ketenagakerjaan yang berjumlah 7 orang, kami memprioritaskan perusahaan yang jumlah pekerjanya di atas 20 orang karena mengingat jumlah perusahaan di Kota Malang sebanyak 900 perusahaan<sup>117</sup>"

Pelaksanaan Pengawasan telah sering dilakukan ke MDS Pasar Besar Kota Malang tetapi setiap pengawasan tidak ditemukan pelanggaran norma ketenagakerjaan, Ibu Eko Dyah Viliantri selaku Kabid Pengawasan dan K3 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Malang juga mengetahui jika di MDS terdapat SPG titipan dan SPG MDS, dan menganggap jika hubungan kerja antara SPG titipan dengan Suplier sudah jelas, termasuk dalam prosedur pengajuan kesempatan menyusu anak bagi SPG dalam hal ini menurut ibu Eko kewenangan pemberian hak-hak reproduksi mutlak milik supplier dalam mengijinkan atau tidak SPG menyusui anaknya.

2. Pengawasan represif yang dilakukan setelah adanya pengaduan. Jadi, pengawasan ini dilakukan setelah adanya kesalahan atau penyimpangan. Ibu Eko Dyah Viliantri menyatakan bahwa:

"Belum ada pengaduan terkait masalah ketentuan hak kesempatan menyusui bagi SPG, jika ada pengaduan baik

<sup>&</sup>lt;sup>117</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Eko Dyah Viliantri pada hari kamis tanggal 17 Januari 2013 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

secara lisan maupun tertulis maka kami akan tindak sesuai peraturan yang ada<sup>118</sup>"

Jikapun ada pelanggaran Ibu Eko Dyah Viliantri lebih mengedepankan cara yang lebih soft yaitu dengan mengirimkan surat atau nota keberatan kepada suatu perusahaan hingga 3 kali tetapi jika dalam tenggat waktu yang telah disediakan perusahaan tersebut memperbaiki kesalahannya maka tidak akan diteruskan ke penyidikan dan proses pembuatan BAP (berita acara pemeriksaan) meskipun perbuatan tersebut merupakan sebuah kejahatan, terlebih lagi jika hanya masalah kesempatan menyusu atau cuti haid maka akan lebih diutamanakan dibuatakan nota keberatan terlebih dahulu sampai 3 kali.

Menurut Ibu Eko Viliantri ketika dikonfirmasi mengenai pelaksanaan pasal 1 UU No. 23 Tahun 1948 tentang pengawasan perburuhan seperti berikut:

- a. Mengawasi berlakunya UU ketenagakerjaan dan peraturan perburuhan di perusahaan di kota Malang dan sifatnya mengawasi semua norma yang ada dalam peraturan.
- b. Mengumpulkan bahan keterangan tentang persoalan hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti seluas-luasnya guna membuat UU dan peraturan perburuhan dalam hal ini Ibu Eko menjelaskan bahwa dalam tahap pengawasan yang dilakukan oleh Disnaker Kota Malang terhadap perusahaan maka tidak bisa melihat bukti materiil dalam

<sup>&</sup>lt;sup>118</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Eko Dyah Viliantri pada hari kamis tanggal 17 Januari 2013 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

proses pemeriksaannya pemenuhan hak-hak termasuk hak reproduksi SPG di MDS dan hanya bisa melakukan Tanya-jawab dengan managerial perusahaan dan buruh, jika tidak ditemukan pelanggaran atau aduan maka Disnaker khusunya pengawas ketenagakerjaan tidak akan mengecek bukti materiilnya.

Selain melakukan pengawasan rutin, menurut Ibu Eko Viliantri Disnaker Kota Malang juga melakukan pembinaan sesuai dengan pasal Pasal 173Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan:

- (1) Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Dalam melakukakan pembinaan atau yang disebut oleh Ibu Eko Viliantri sebagai sosialisasi diselenggarakan dengan mengundang para pengusaha di kota Malang dan buruh yang tergantung atau disesuaikan oleh alokasi dana yang di anggarkan di APBD (anggaran pendapatan dan belanja daerah) dan pembianaan ini diselenggarakan di suatu hotel di Malang. Pembinaan ini meliputi 2 hal yang di sosialisasikan yaitu:

a. Norma yang ada dalam UU ketenagakerjaan dan peraturan perburuhan yang sifatnya mulai dari hak dasar seperti upah dan

- jamsostek sampai norma-norma khusus seperti hak reproduksi bagi pekerja perempuan
- b. Sosialisasi Bimtek (bimbingan teknik) tentang program ketenagakerjaan yang baru diluncurkan oleh pemerintah seperti program pemberantasan HIV-Aids di lingkungan kerja dan program optimalisasi K3.

Pengawasan dan pembinaan menurut Ibu Eko Viliantri tidaklah cukup untuk membuat perusahaan menaati norma ketenagakerjaan, dengan melihat kenyataan itu maka Disnaker Kota Malang mengadakan lomba atau penilaian terhadap pemenuhan hak pekerja yang merupakan ketentuan di pasal 174 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan:

- (1) Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

Penilaian ini salah satunya juga untuk melihat pemenuhan hak pekerja perempuan seperti hak kesempatan menyusui oleh pengusaha, lombaini mewajibkan peserta lomba untuk menyediakan pojok laktasi dan fasilitas penunjang seperti pompa untuk ASI dan freser ditiap perusahaan, beberapa

perusahaan di Kota Malang sudah mempunyai seperti di pabrik rokok Sampoerna di Kota Malang.

#### c. Faktor sarana atau fasilitas

Pelaksaaan pemenuhan hak reproduksi harus ditunjang dengan sarana atau fasilitas seperti formulir pengajuan cuti untuk memudahkan suplier dan MDS berkordinasi dalam pemenuhan hak reproduksi, fasilitas dokter untuk perusahaaan untuk menegecek kebenaran apakah SPG benar-benar haid apa tidak, pendaftaran SPG ke jamsostek juga diperlukan untuk memberikan perlindungan khusus bagi SPG yang telah hamil dan jamsostek juga merupakan hak pekerja dan kewajiban pengusaha demi mendapatkan Jaminan pemeliharan kesehatan (JPK), dan ruang laktasi (ruang untuk tempat menyusu) bagi SPG yang memiliki anak. Tetapi faktor sarana dalam pemenuhan hak reproduksi ini banyak yang tidak disediakan oleh pihak MDS dan suplier seperti kepersertaan jamsostek, dokter perusahaan, pojok laktasi. Hanya formulir pengajuan cuti reproduksi yang disediakan oleh MDS.

## d. Faktor masyarakat

Unsur utama yang mempengaruhi masyarakat (MDS, SPG dan suplier) tidak melaksanakan dalam pemenuhan hak reproduksi adalah faktor lemahnya nilai tawar (bergaining position) SPG dalam menuntut hak reproduksinya, SPG merasa takut di pecat oleh MDS atau suplier jika terlalu banyak meminta hak reproduksinya, hal ini

juga diperparah dengan kesadaran hukum masyarakat yang kurang tentang hak reproduksi dan pihak MDS dan suplier tidak memenuhi hak reproduksi tersebut karena MDS merasa tidak ada sanksi yang membuat perusahaan harus melaksanakan hak reproduksi tersebut kepada SPG dan juga sikap SPG yang tidak mementingkan hak reproduksi seperti hak cuti haid dan menyusu karena takut target bulanan tidak terlampaui serta berpikiran jika mencari pekerjaan itu sulit jadi membuat SPG menuruti peraturan yang dikeluarkan oleh MDS meskipun peraturan itu tidak sesuai dengan peraturan perundangundangan.

Setelah melihat ketidak-efektivan pemenuhan hak reproduksi di MDS Pasar Besar Kota Malang maka dalam hal ini harus dihubungkan dengan perkembangan konsep negara hukum di masa sekarang telah membawa kepada konsep negara kesejahteraan yang membuat peran negara dan pemerintah semakin dominan. Tujuan yang ingin dicapai adalah bagaimana memberikan kesejahteraan bagi warganya. Agar tujuan ini bisa dicapai maka dalam menggerakkan roda pemerintahan diperlukan perangkat yang sesuai tujuan masing-masing.

Konsep negara kesejahteraan (welfarestate) yang dianut oleh Indonesia muncul sebagai reaksi atas kegagalan konsep legal state (negara penjaga malam). Dalam legal state ada prinsip pembatasan atas peran negara dan pemerintah dalam bidang politik, ekonomi dan sosial. Akibatnya negara akhirnya akan menyengsarakan rakyatnya. Sebagai reaksi atas keadaan tersebut, muncul gagasan yang menempatkan pemerintah sebagai pihak yang memiliki tanggung jawab

terhadap keadaan warga negaranya<sup>119</sup>. Di Indonesia sendiri konsep negara kesejahteraan diamanatkan dalam pembukaaan UUD 1945:

- 1. Negara berkewajiban memberikan perlindungan kepada segenap bangsa (warga negara) Indonesia dan seluruh wilayah teritorial Indonesia
- 2. Negara berkewajiban memajukan kesejahteraan umum
- 3. Negara berkewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa

Pertanyaan utama ketika berbicara negara kesejahteraan yang juga termasuk dalam kesejahteraan adalah kesehatan reproduksi pekerja perempuan, pertanyaan yang muncul adalah bagaimana mendefinisikan negara kesejahteraan. Sebagaimana diungkapkan oleh Esping-Andersen, negara kesejahteraan bukanlah satu konsep pendekatan baku. Negara kesejahteraan lebih sering ditengarai dari atribut-atribut kebijakan pelayanan dan transfer sosial yang disediakan oleh negara kepada warganya seperti pelayanan pendidikan, tranfer pendapatan, pengurangan kemiskinan, sehingga keduanya (negara kesejahteraan dan kebijakan sosial) sering diidentikkan. Hal itu tidak tepat karena kebijakan sosial tidak mempunyai hubungan implikasi dengan negara kesejahteraan, tetapi sebaliknya negara seperti ini selalu membutuhkan kebijakan sosial untuk mendukungnya.

Pada dasarnya negara kesejahteraan mengacu pada peran negara yang aktif mengelola dan mengorganisasi perekonomian, yang di dalamnya mencakup tanggungjawab negara untuk menjamin ketersediaan pelayanan dasar dalam tingkat tertentu bagi warganya dengan cara membuat peraturan perundangundangan.

Dalam tujuan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia sesuai UU No. 13 tahun 2003 adalah 120:

<sup>&</sup>lt;sup>119</sup>Juniarso ridwan dan Achmad Sodik. *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik*. Nuansa. Bandung. 2009.Hlm. 55

<sup>&</sup>lt;sup>120</sup>Yulies Tiena Masriani. Pengantar Hukum Indonesia.Sinar Grafika. Jakarta . 2004. Hlm 141

- 1. Memberdayakan dan mendayagunakan pekerja secara optimal dan manusiawi
- 2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- 3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- 4. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Negara hukum kesejahteraan juga negara yang harus menentukan cara bagaimana hak asasi manusia dilindungi termasuk hak reproduksi bagi SPG di MDS Pasar Besar Kota Malang.

Negara kesejahteraan berusaha membebaskan pekerja dari ketergantungan mekasnisme pasar untuk mendapatkan kesejahteraan dan mekanisme asas kebebasan berkontrak yang sering kali membuat SPG kalah posisi dalam mengajukan hak reproduksi karena pihak SPG telah sepakat dengan MDS yanng sering kali pihak managerial MDS mempersulit pemenuhan hak reproduksi karena SPGnya sendiri dengan sadar tidak mengambil cuti reproduksi karen takut dipecat oleh MDS atau suplier. Hak reproduksi sebenarnya telah diatur dalam pasal 81 (1), 82 (1), 83, 76 (2), 82 (2) dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam negara kesejahteraan, adanya sistem kesejahteraan sebagai hak sosial harus diimbangi oleh dua hal yang saling terkait yaitu: pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja. Pada satu sisi, hak sosial tidak seharusnya menjadi penghalang bagi warga untuk terlibat dalam pasar tenaga kerja.

Dalam implementasinya di MDS yang telah dijelaskan di atas bahwa pemenuhan hak reproduksi SPG tidak efektif maka peran negara dalam melindungi hak asasi manusia termasuk hak reproduksi tidak tercapai. Peran negara dalam membuat peraturan perundangan dan peran aktif pemerintah telah gagal karena faktor substansi yang sudah dijelaskan di atas bahwa substansi

mengenai sanksi terhadap pelanggaran hak reproduksi masih sangat ringan dan peran aktif pemerintah dalam hal ini Disnaker Kota malang tidak efektif karena kapabilitas pengawas yang buruk. Hak-hak pekerja perempuan seperti hak reproduksi bisa menjadi indikator apakah pekerja (SPG) tersebut sudah sejahtera atau tidak, logikannya jika ada SPG yang dihalang-halangi atau dihambat fungsi reproduksinya oleh MDS maka kesejahteraan dalam bentuk kesehatannya akan terganggu. Pengukuran kesejahteraan SPG hendaknya tidak hanya memandang dari sisi materi atau gaji bulanan semata, contohnya jika SPG memiliki gaji di atas UMR tetapi fungsi reproduksinya terganggu seperti hak khusus hamil dihambat maka akan mengganggu kesehatan janin dan bisa jadi membuat kesejahteraan SPG terganggu karena gaji bulanan yang tinggi tersebut habis karena membiayai pemeriksaan janin.

C.Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pemenuhan Hak-Hak Sales

Promotion Girl di Matahari Departement Store Pasar Besar Malang

- C.1 Faktor-faktor Pendukung Dalam Pemenuhan Hak Reproduksi Sales

  Promotion Girl di Matahari Department Store Pasar Besar Malang
- i. Faktor Kaidah Hukum (Substansi)
  - Peraturan yang melindungi hak reproduksi Sebenarnya sudah diakomodir oleh negara seperti di pasal{pasal 81(1), 82, 83, 76 (2)} Undang-undang No. 13
     Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang RI Nomor 7 tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap

Perempuan {pasal 11 (d)} yang mensyaratkan perlindungan terhadap hak reproduksi pekerja perempuan.

## ii. Faktor Masyarakat

1. Pihak MDS memberikan perlakuan khusus kepada SPG yang hamil seperti:

"kita juga telah memberikan perlakuan khusus untuk SPG yang hamil seperti istirahat lebih awal, tidak memakai hak tinggi (highhelss) saat bekerja, pulang lebih awal dan memakai baju khusus ibu hamil<sup>121</sup>"

#### iii.Faktor Struktur

- 1. Penyelenggaraan Penilaian perusaahaan di Kota Malang untuk melihat pemenuhan hak pekerja perempuan seperti hak kesempatan menyusui oleh pengusaha, penilaian ini berbentuk lomba yang mewajibkan peserta lomba untuk menyediakan pojok laktasi dan fasilitas penunjang seperti pompa untuk ASI dan freser ditiap perusahaan.
- Penyelenggaraan pembiaan atau sosialisasi dengan mengundang para pengusaha di kota Malang dan buruh yang meliputi sosialisasi norma ketenagakerjaan dan program ketenegakerjaan yang terbaru dari pemerintah.

## iv. Faktor Sarana

 Pihak MDS menyediakan formulir permohonan cuti reproduksi, tata cara jika ada yang akan mengajukan hak menyusui maka diharuskan untuk memberitahukan terlebih dahulu ke supplier jika yang mengajukan adalah SPG titipan/SPG suplier lalu di beritahukan ke pihak HRD (Human

<sup>&</sup>lt;sup>121</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Pamungkas sebagai HRS (Human Resourses Supervisor) pada hari rabu tanggal 9 Januari 2013 di MDS Pasar Besar Malang

Resouces Departement) MDS dan permohonan oleh SPG MDS adalah langsung ke HRD MDS

# C.2 Faktor-faktor Penghambat Dalam Pemenuhan Hak Reproduksi Sales Promotion Girl di Matahari Department Store Pasar Besar Malang

## i. Faktor Kaidah Hukum (Substansi)

Sebenarnya sudah banyak pasal di Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan {pasal 81(1), 82, 83, 76 (2)} dan Undang-Undang RI Nomor 7 tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan {pasal 11 (d)} yang mensyaratkan perlindungan terhadap hak reproduksi pekerja perempuan tetapi sanksi yang melindungi bagi pekerja perempuan bagi hak reproduksimya bersifat seporadis karena hanya melindungi hak cuti melahirkan dan cuti keguguran sesuai dengan pasal 185:

- (1)Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, **Pasal 82**, Pasal 90 ayat (1), Pasal 139, Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2)Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Dan juga melindungi pekerja yang hamil sesuai dengan pasal 187:

(1)Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Yang patut dicermati adalah mengapa hanya cuti melahirkan, cuti keguguran dan hak khusus bagi pekerja hamil saja yang dilindungi dengan sanksi (baik pidana maupun kurungan) jika pengusaha melanggar, tetapi pelanggaran atas hak kesempatan menyusui dan cuti haid tidak ada sanksi yang mengatur.

Untuk menjawab pertanyaan, kapan suatu aturan hukum atau perundangundangan dianggap tidak efektif berlakunya, maka jawabannya adalah<sup>122</sup>:

- a. Jika sebagian besar warga masayarakat tidak menaatinya;
- b. Jika ketaatan masyarakat sebagaian besar warga masyarakat hanya ketaatan yang bersifat "compliance" atau "identification". Dengan kata lain, walaupun sebagian besar masyarakat yang terlihat menaati aturan hukum atau perundang-undangan, namun ukuran atau kualitas efektifitas hukum atau pertauran perundang-undangan itu masih dapat dipertanyakan.

Menurut Konsep dari H.C Kelman ketaatan dapat dibedakan kualitasnya dalam tiga jenis yaitu<sup>123</sup>:

a. Kataatan yang bersifat "compliance".yaitu jika seseorang menaati suatun aturan, karena hanya ia takut terkena sangksi. Kelemahan ketaatan jenis ini, karena ia membutuhkan pengawasan yang terusmenerus.

<sup>&</sup>lt;sup>122</sup> Achmad Ali. Menguak teori hukum dan teori peradilan (Vol.1).Kencana prenada media.Jakarta.2012 (cet.4) hlm. 349

<sup>&</sup>lt;sup>123</sup> Achmad Ali.Op.cit. hlm. 348

- b. Ketaatan yang bersifat "identification", yaitu jika seseornag menaati suatu aturan, hanya karena takut hubungan baiknnya dengan pihak lain menjadi rusak.
- c. Ketaatan yang bersifat "internalization", yaitu jika seseorang menaati suatu aturan, hanya karena bena-benar merasa bahwa aturan itu sesuai dengan nilai-nilai instrinsik yang dianutnya.

Jika dihubungakan dengan ketaatan terhadap peraturan ketenagkerjaan khususnya hak cuti reproduksi maka ketidakefektifan berlakunya hukum karena pihak Managerial MDS yang diwakili oleh HRD MDS yaitu Wahyu Pamungkas terhadap sanksi (tidak memenuhi menganggap tidak takut ketaatan (compliance)dan juga menganggap peraturan (substansi) tentang hak cuti dianutnya reproduksi tidak sesuai dengan nilai-nilai instrinsik yang (internalization) sebagai contoh yaitu pernyataan:

"menurut saya hak cuti haid tidak diperlukan karena sudah ada obat yang bisa mengurangi rasa sakit akibat haid pada hari pertama dan kedua dan juga peraturan tentang pojok laktasi kan cuma himbauan <sup>124</sup>"

## ii. Faktor Masyarakat

SPG di MDS Pasar Besar kota Malang menurut Wahyu Pamungkas (HRS MDS) mayoritas merupakan pekerja kontrak atau PKWT dengan jumlah SPG supplier kurang lebih 500 orang dan hampir 100 % merupakan pekerja kontrak sedangkan SPG MDS sebanyak 70 orang dan 95 % juga merupakan pekerja

<sup>&</sup>lt;sup>124</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Pamungkas sebagai HRS (Human Resourses Supervisor) pada hari rabu tanggal 9 Januari 2013 di MDS Pasar Besar Malang

kontrak, dan terdapat penghambat pelaksanaan pemenuhan hak reproduksi karena faktor berikut:

 Lemahnya nilai tawar SPG dan Suplier sehingga selalu menuruti peraturan dari MDS.

> "Suplier itu sifatnya pasif, soalnya kalau kita terlalu banyak meminta ke MDS termasuk dalam hak cuti SPG takutnya perusahaan kita diputus hubungan kerjasamanya, terlebih lagi masukin barang di MDS sulit mas<sup>125</sup>"

- 2. Banyak SPG supplier seperti menurut Ferry Vijayanti (SPG Bestman) yang tidak mempunyai perjanjian kerja (perjanjian kerja hanyah secara lisan) dan hanya di kontrak selama 3 bulan, sesuai dengan pasal 57 maka Suplier telah melanggar ketentuan jika perjanjian kerja harus tertulis dan otomatis statusnya menjadi PKWTT (pekerja tetap).
- 3. Supplier tidak tahu besaran umr padahal menyatakan bahwa SPG telah dibayar UMR, tetapi menurut Ferry vijyanti selama bekerja 2 tahun di bestman tidak menerima UMR dan hanya menerima UMR tahun lalu, hal ini melanggar ketentuan pasal 90:
  - (1)"Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89."
- 4. Pembayaran besaran upah setiap bulan yang tidak sebaimana mestinya:

"Upah kita dihitung dari berapa banyak saya masuk kerja berdasarkan absensi (checkclock) yang ada di MDS Pasar Besar lalu dikirim ke supplier jadi membuat saya merasa

<sup>&</sup>lt;sup>125</sup> Hasil wawancara dengan Ferry Vijayanti SPG dari suplier Bestman pada hari sabtu tanggal 12 Januari 2013 di MDS Pasar Besar Malang

sangat berat untuk cuti mas karena gaji tiap bulannya dipotong jika tidak masuk dalam satu hari saja<sup>126</sup>"

- 5. Dalam sistem penjualan di MDS terdapat Sistem target yang mengharuskan SPG bekerja ekstra keras karena dikejar dengan target hingga mencapai 25 juta perbulannya, belum lagi jika dalam *Highseason* (bulan-bulan besar seperti lebaran dan tahun baru) target tersebut akan ditambah hingga mencapai 35 juta per bulan, dengan sistem yang seperti ini membuat SPG tidak bisa untuk cuti reproduksi bahkan untuk cuti tahunan selama 12 hari tidak dapat diambil ketika *Highseason*. Jika satu hari estimasi penjualan mencapai 1-2 juta maka SPG tidak akan cuti karena untuk mengejar target selama sebulan yang sudah tertinggal karena cuti akan kesulitan.
- 6. Tidak mendapatkan peraturan perusahaan juga menjadi salah satu penghambat, menurut Ferry Vijayanti (SPG Bestman) dan Mita Rahayu (SPG MDS) tidak pernah mendapatkan PP MDS padahal jika dilihat di pasal 23-25 PP MDS telah melindungi hak cuti tahunan dan cuti reproduksi (cuti melahirkan, cuti keguguran dan cuti haid).
- 7. SPG bersikap pragmatis, hal ini dikuatkan oleh Ibu Eko Diah Viliantri (Kabid Pengawasan Disnaker Kota Malang) yang menjelaskan bahwa:

"SPG bersikap pragmatis karena daripada sulit mendapatkan pekerjaan jika dipecat maka tidak akan menuntut banyak ke perusahaan termasuk menuntut hak reproduksi<sup>127</sup>".

Pragmatisme sendiri bermakna manusia itu memandang hidup sebagai suatu perjuangan untuk hidup yang berlangsung terus-menerus yang di

Hasil wawancara dengan Vieny sebagai HRD PT Miami Bestman (suplier Bestman) pada hari selasa tanggal 15 Januari 2013 di Kantor Bestman

<sup>&</sup>lt;sup>127</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Eko Dyah Viliantri pada hari kamis tanggal 17 Januari 2013 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

dalamnya hal yang terpenting ialah konsekuensi-konsekuensi yang bersifat praktis<sup>128</sup>, konsekuensi praktis dalam menuntut hak reproduksi kepada perusahaan adalah pemecatan atau tidak memperpanjang kontrak kerja.

- 8. Suplier tidak mengetahui jika ada hak menstruasi, hak keguguran dan hak menyusui karena tingkat SDM (sumber daya manusia) yang rendah, mayoritas SPG di MDS adalah lulusan SMA (sekolah menengah atas).
- 9. Peremajaan SPG (minimal menjadi SPG 22 tahun dan maksimal 25 tahun), membuat SPG berlomba-lomba dalam kinerja mengejar target penjualan tanpa memikirkan hak cuti reproduksi karena takut digeser dengan SPG yang lebih muda dan hanya beberapa SPG di atas 25 tahun yang kinerjanya bagus yang masih diperkerjakan.
- 10. Menurut pernyataan dari SPG MDS dan SPG Bestman pihak MDS (HRD) tidak memengijinkan cuti haid jika SPG tidak sampai pingsan.
- 11. SPG tidak mendapat hak cuti Melahirkan karena jika terlihat sudah hamil besar (kurang lebih 5 bulan) maka akan dipecat oleh pihak MDS dan supplier, peristiwa ini bertentangan dengan pasal 153 UU No.13/2003:
  - (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:
    - (e)pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;

## iii. Faktor Sarana

Tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu yang menunjang, maka tidak mungkin penegakan hukum akan berlangsung dengan lancar. Berdasarkan

<sup>&</sup>lt;sup>128</sup> Louis O. Kattsoff. Pengantar Filsafat,2004. Tiara wacana.Jogjakarta.hlm. 126

wawancara dengan SPG maka faktor penghambat dalam pemenuhan hak reproduksi ditinjau dari faktor sarana atau fasilitas adalah sebagai berikut:

- Fasilitas dalam pemenuhan hak menyusu belum disediakan seperti sarana tempat pojok laktasi untuk tempat menyusu bagi anak SPG.
- 2. Tidak ada fasilitas Dokter perusahaan atau pengikutsertaan pekerja perempuan tersebut dalam Jamsostek yang ditanggung oleh MDS Pasar Besar Kota Malang untuk melindungi hak khusus bagi pekerja perempuan hamil dan pemeriksaan untuk hak cuti haid.

## iv. Faktor Struktur

Faktor penghambat dalam pemenuhan hak reproduksi ditinjau dari faktor struktur (penegak hukum) adalah sebagai berikut:

- Jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak seimbang dengan jumlah perusahaan di Kota Malang. Dengan jumlah pengawas sebanyak 7 orang dan perusahaan di Kota Malang sebanyak 900 maka efektifitas pengawasan tersebut kurang.
- Pengawasan tidak bisa dilakukan dengan uji materiil atau melihat bukti secara langsung, melainkan sekedar mempertanyakan apakah pemenuhan hak-hak buruh sidah terpenuhi kepada pengusaha dan buruh terlebih lagi pengawasan dilakukan setahun sekali.
- 3. Perspektif yang salah dari pengawas tentang prosedur penanganan kejahatan atau pelanggaran ketenagakerjaan termasuk hak reproduksi:

"yang dikedepankan dalam pemberian sanksi di Disnaker adalah cara non-represif seperti pemberian nota (surat teguran) kepada perusahaan yang melanggar ketentuan dalam peraturan ketenagakerjaan, nota keberatan tersebut diberikan hingga 3 kali tetapi jika dalam tenggat waktu yang telah disediakan perusahaan tersebut memperbaiki kesalahannya maka tidak akan diteruskan ke penyidikan dan proses pembuatan BAP (berita acara pemeriksaan).<sup>129</sup>"

Padahal dalam proses tindak pidana ketenagakerjaan seharusnya langsung melakukan penyidikan, dalam pasal 8 KUHAPid tidak ada proses teguran atau nota keberatan melainkan langsung proses penyidikan dilanjutkan penuntutan, pemeriksaan dalam persidangan dan pelaksaan putusan pengadilan. 130

 Pembinaan sebagai langkah preventif dalam penanggulangan pelanggaran ketenagakerjaan sangat tergantung pada alokasi dana yang di anggarkan di APBD (anggaran pendapatan dan belanja daerah) Kota Malang

<sup>130</sup>Sehat Damanik. Hukum acara perburuhan .DSS Publising.Jakarta. 2004.Hlm. 32

<sup>&</sup>lt;sup>129</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Eko Dyah Viliantri pada hari kamis tanggal 17 Januari 2013 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Malang

## BAB V

## **PENUTUP**

#### KESIMPULAN

- 1. Pelaksanaan pemenuhan hak reproduksi SPG di MDS Pasar Besar Kota Malang tidak efektif karena dari keempat faktor yang diteliti menunjukan hasil yang menggambarkan bahwa faktor substansi hanya melindungi dengan sanksi untuk hak cuti melahirkan dan cuti keguguran saja, tetapi hak lain seperti hak cuti haid, perlakuan khusus bagi pekerja yang hamil dan hak kesempatan menyusu tidak dilindungi dengan sanksi. Dari faktor penegak hukum (Disnaker) dalam penegakan pemenuhan hak reproduksi terganjal oleh sikap SPG dan MDS yang menutupi-nutupi dalam setiap penagwasan berkala. Faktor masyarakat terhadap pemenuhan hak reproduksi terutama dipengaruhi oleh posisi tawar SPG yang lemah dan pihak MDS dan suplier tidak memenuhi hak reproduksi karena untuk mengejar omset penjualan. Dari faktor sarana penunjang hak reproduksi masih banyak yang belum disediakan oleh MDS seperti pojok laktasi dan kepersertaan jamsostek.
- 2. Faktor penghambat dalam pemenuhan hak reproduksi ini lebih kompleks daripada faktor yang mendukungnya. Faktor penghambat ini yang akan menjadi ganjalan terhadap pemenuhan hak reproduksi SPG di MDS Pasar Besar Kota Malang.Dan pelaksanaan pemenuhan hak reproduksi ini bias gender karena pihak managerial MDS menganggap hak reproduksi

dikesampingkan dan peran Indonesia sebagai negara hukum kesejahteraan dengan regulasi dan aparatur pemerintahannya (Disnaker) telah gagal dalam melindungi kesejahteraan yang di dalamnya termasuk kesehatan reproduksi rakyatnya di dunia kerja.

#### SARAN

- Perlunya peningkatan pengetahuan Disnaker sebagai penegak hukum tentang prosedur pemberian sanksi atas pelanggaran hak reproduksi pekerja perempuan.
- 2. Peningkatan sosialisasi kepada perusahaan khususunya MDS dan SPG mengenai norma yang berhubungan dengan hak reproduksi pekerja perempuan.
- 3. Menggerakkan pengusaha agar mengupayakan fasilitas yang mendukung Program Pemberian-ASI bagi ibu yang menyusui di tempat kerja Menyediakan jaminan kesehatan bagi seluruh pekerja dengan manfaat menyeluruh termasuk pelayanan kesehatan reproduksi baik yang diselenggarakan di fasilitas pelayanan kesehatan perusahaan maupun bermitra dengan pihak ketiga
- 4. Memberikan kemudahan kepada pekerja perempuan dengan memberikan waktu untuk mendatangi fasilitas pelayanan kesehatan termasuk kesehatan reproduksi yang menjadi mitra perusahaan sesuai dengan kebutuhan pekerja dan memenuhi hak-hak pekerja perempuan antara cuti bersalin. Termasuk juga memberikan waktu bagi perempuan hamil dan menyusui untuk istirahat lebih awal dan pulang lebih dulu.

5. Peningkatan peran akademisi dalam sosialisasi dan memberikan persepsi yang benar dalam pemenuhan norma yang berkaitan dengan pemenuhan hak reproduksi. Karena banyak persepsi keliru seperti pendapat dari Kabid pengawasan Disnaker yang menganggap sanksi pidana bisa diselesaikan dalam proses mediasi terlebih dahulu tanpa melanjutkan proses ke penyidikan.



#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### BUKU

Agusmidah.2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Ghalia Indonesia, Bogor Ali, Achmad. 2012. *Menguak teori hukum dan teori peradilan (Vol.1)*. Kencana prenada media. Jakarta.

Ali, Zainudin, 2005, Sosiologi Hukum. Sinar Grafika, jakarta.

Asyhadie, Zaeni, 2007. Hukum kerja. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Budiono, Abdul Rachmad, 2009. Hukum Perburuhan, PT. Indeks, Jakarta

Damanik, Sehat. 2004. Hukum Acara Perburuhan. Dss Publising. Jakarta.

Ford, Michele. 2011. Memetakan gerakan buruh, Kepik. Depok.

Hartono, Petrus G. 2009. Sales Power. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Kattsoff, Louis O..Pengantar Filsafat, 2004. Tiara wacana. Jogjakarta

Mahfud MD, Moh. 2011. Politik Hukum di Indonesia, Rajawali press, Jakarta,

Masriani, Yulies Tiena. 2004. Pengantar Hukum Indonesia. Sinar Grafika. Jakarta

Megawangi, Ratna.1999. Membiarkan Berbeda: Sudut Pandang Baru tentang Relasi Gender. Bandung: Mizan. Cet. I.

- Nasution, Bahder Johan .2008.*Metode Penelitian Ilmu Hukum*,Mandar Maju,Bandung.
- Poerwadarminta, WJS..1990. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka
- Poerwandari, Kristi,2000, Penghapusan diskrimanasi terhadap perempuan, Alumni, Bandung

Rahardjo, Satjipto, 2009. Lapisan-lapisan dalam ilmu hukum, Bayumedia, Malang

- Rasjidi, Lili dan Thania, Ira .2007, Pengantar Filsafat Hukum. Mandar Maju. Bandung..
- Ridwan, Juniarso dan Sodik, Achmad. 2009. *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik*. Nuansa. Bandung.
- Safa'at, Rachmad.2011. Advokasi Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Surya Pena Gemilang, Malang
- Semler, Ricardo. 2010. Revolusi Bisnis, PT Mizan Pustaka. Bandung
- Situmorang, Viktor M, dan Juhir, Jusuf, 1998. Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah, Rineka Cipta, Jakarta, (cetakan II),
- Soekanto, Soerjono,1983,Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, CV. Rajawali Jakarta.
- Soepomo, Iman .1976. Pengantar Hukum Perburuhan. Djambatan, Jakarta
- \_\_\_\_\_\_,1980, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan kerja*. Djambatan, Jakarta
- Sujamto, 1986. Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan, Ghalia Indonesia, Jakarta, (cetakan II),
- Umar, Nasaruddin. 1999. *Argumen Kesetaraan Jender: Perspektif Al-Qur'an*.

  Jakarta: Paramadina. Cet. I.
- Utama, I Made Arya, 2007, Hukum Lingkungan, Pustaka sutra, Bandung
- Wahab, Solichin Abdul. 1997. Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara. Bumi Aksara. Jakarta

#### PERATURAN

Peraturan Perusahaan Matahari dept store tahun 2010-2012

## **MAKALAH**

O.C Kaligis, Malang,1 Oktober 2012. *Human Rights Protection and Enforcement in Indonesia*. Makalah disajikan dalam Seminar Internasional, Formah PK Fakultas Hukum Brawijaya

# **UNDANG-UNDANG**

Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang RI Nomor 7 tahun 1984 Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan

#### **INTERNET**

Merriam-Webster Dictionary. www.merriam-webster.com. Diakses pada tanggal 9 Oktober 2012.

www.jurnalperempuan.org diakses tanggal 9 0ktober 2012

www.depnakertrans.go.id diakses tanggal 20 oktober 2012

www.iads.org (official Internasional association of Departement store) diakses tanggal 9 0ktober 2012

LBH Apik. *Lembar Info, Seri 13 tentang CEDAW.*,www.lbh-apik.or.id diakses tanggal 20 oktober 2012

CEDAW working Group Initiative (CWGI). *Implementasi Konvensi CEDAW di Indonesia*. Mei 2007 http://www.cedawindonesia.net diakses 20 oktober 2012

http://www.solidaritasburuh.org diakses tanggal 20 Oktober 2012

www.worldpsi.org, diakses tanggal 28 Desember 2012

