

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan Perlindungan Hak Kesehatan Reproduksi Pekerja Perempuan Di Giant Supermarket Yogyakarta**

CV. Hero, yaitu cikal bakal PT. Hero Supermarket, didirikan pada tahun 1954 oleh bapak Muhammad Saleh Kurnia. Tahun 1948, Muhammad Saleh Kurnia bersama keluarganya mengawali usaha di Jakarta dengan mengelola usaha kaki lima “Gerobak Dorong” di Gang Ribal (sekarang lebih dikenal dengan Jalan Pintu Besar Selatan I), Jakarta Barat, dengan menjual makanan dan minuman. Pada tanggal 5 Oktober 1971 bentuk perusahaan berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Hero Mini Supermarket.

Tidak lama setelah pergantian bentuk perusahaan, pada tahun 1972 PT Hero berpindah ke lokasi Jalan Falatehan I No. 23 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, sebelum akhirnya berpindah ke Jalan Gatot Soebroto No. 177 Kav. 64 Jakarta Selatan pada tanggal 28 Agustus 1987. Selanjutnya dalam Rapat Umum Luar Biasa Pemegang Saham (RULBPS) pada tanggal 7 Juni 1991 antara lain disetujui untuk mengganti nama PT Hero Mini Supermarket menjadi PT Hero Supermarket.

PT. Hero Supermarket Tbk adalah perusahaan ritel yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Hero Supermarket Group adalah perusahaan ritel modern pertama di Indonesia. Saat ini membidik dasar menengah keatas. Hero Supermarket Group merupakan suatu group ritel yang

memiliki berbagai format seperti Hero (Supermarket), Giant (hypermarket & supermarket), Guardian (toko obat), Starmart (mini-market). Pasar yang dituju PT. Hero adalah Pasar Asia termasuk Indonesia.

Giant pertama kali dibuka di Kuala Lumpur, Malaysia pada tahun 1944. Giant merupakan salah satu jaringan ritel terbesar di Indonesia. Berasal dari Negara tetangga yaitu Malaysia, jaringan retail ini memiliki dua konsep Giant Extra dan Giant Express. Dimana Giant Extra tidak hanya menyediakan bahan pokok sehari-hari, namun juga terdapat produk non-food seperti peralatan rumah tangga, elektronik, alat-alat perlengkapan (tools), furniture dan lain-lain. Sedangkan Giant Express menyediakan berbagai macam bahan pokok sehari-hari seperti sayur, buah, daging, bumbu dapur dan lain-lain, namun tidak menjual barang non-food seperti Giant Extra.

Merek Giant Indonesia sendiri bersama dengan aptik Guardian dan Supermarket Hero berada di bawah bendera PT. Hero Supermarket Tbk. Giant dengan filosofinya “Banyak Pilihan Harga Lebih Murah” menyediakan sekitar 35.000 – 50.000 jenis produk. Produk *private label* Giant mulai hadir pada tahun 2003 dengan menggunakan merek Giant serta *First Choice*. Produk *private label* hadir untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang sensitif terhadap harga akan produk yang berkualitas. Harga yang diterapkan untuk produk *private label* lebih murah bila dibandingkan dengan produk merek nasional. Dengan adanya produk *private label* diharapkan dapat menambah pilihan bagi konsumen dalam berbelanja.

Slogan ini produk *private label* milik Giant adalah *Proudly Made in Indonesia*. Produk-produk *private label* yang dijual oleh Giant 90% adalah produk lokal yang dihasilkan oleh pemasok yang sebagian besar adalah perusahaan berskala kecil menengah di Indonesia. Giant memiliki standart khusus yang harus dipenuhi oleh pemasok dalam memproduksi produk *private label*. Standart ini digunakan untuk menjaga kualitas dari produk *private label* yang dihasilkan. Giant juga memberlakukan kebijakan yang memberikan keleluasaan bagi konsumen untuk mengembalikan produk *private label* yang dibeli ke gerai Giant manapun jika merasa tidak puas dengan kualitas produk *private label* tersebut.

PT. Hero Supermarket Tbk mendukung berbagai program baik secara donasi langsung ataupun dengan cara memberikan dukungan terhadap beberapa inisiatif dari aksi peduli. Berbagai sumbangan disediakan untuk anak Yatim Piatu, Rumah Jompo, dan organisasi non profit lainnya. Perusahaan juga bangga telah mendukung berbagai program diantaranya:

1. HERO Peduli Demam Berdarah
2. HERO Peduli Pendidikan Anak Bangsa
3. Gerakan Bulan Dana PMI
4. Program Dompot Dhuafa-Hero
5. HERO Peduli Aceh

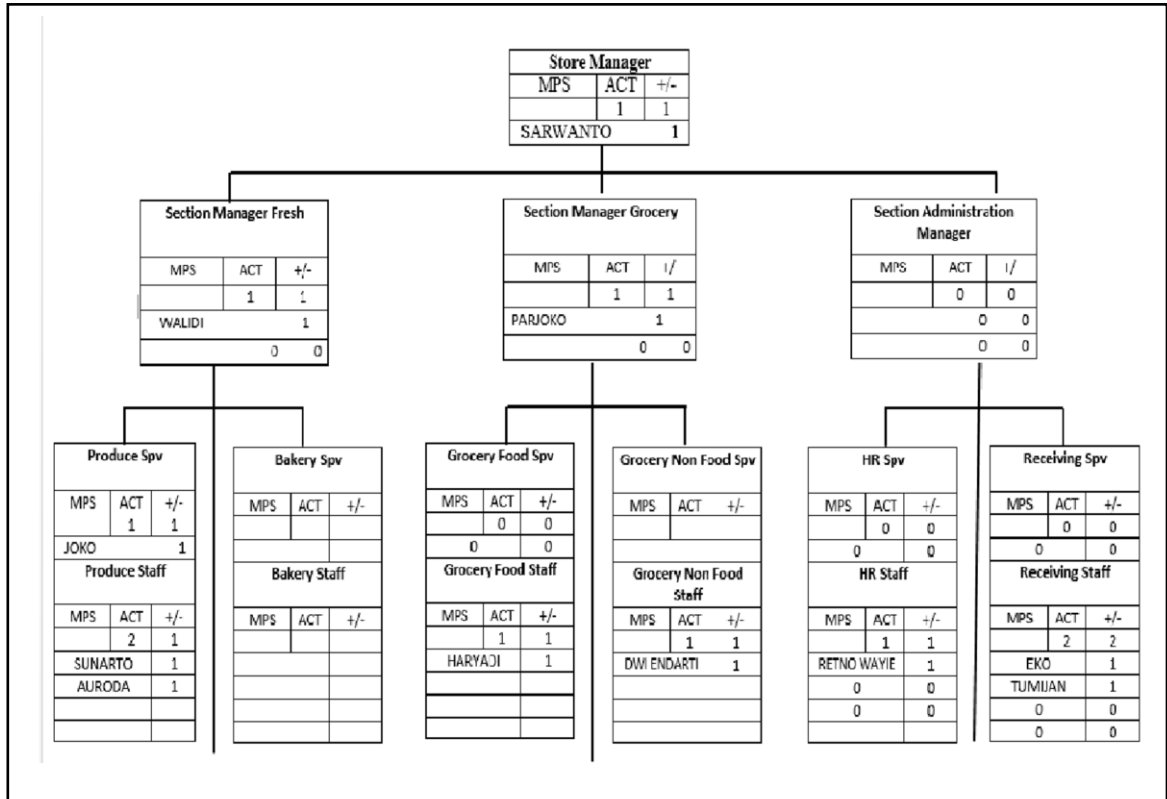
Dari beberapa kegiatan sosial dan inisiatif yang dilakukan oleh HERO menunjukkan komitmen Hero yang terus peduli terhadap masyarakat.

Pada penelitian ini penulis lebih fokus kepada Giant Express yang beralamat di Jl. Urip Sumoharjo Yogyakarta. Giant Express ini resmi didirikan pada 31 April 2010. PT. Hero mempunyai visi dan misi, dimana visinya yaitu menjadi pengecer makanan yang terkemuka di Indonesia, menawarkan jajanan makanan segar dan bahan makanan terbaik dengan harga terjangkau dan mempunyai misi yaitu menjadi pengecer makanan modern yang terkemuka di Indonesia dari segi penjualan dan laba, konsumen dengan pendapatan menengah hingga atas merupakan sasaran utama mengingat, konsumen tersebut memiliki daya beli besar.

Mayoritas pekerja di perusahaan ini adalah perempuan karena dilihat dari sifat perempuan yang teliti, tekun, rajin, dan bersih. Sehingga cocok di tempatkan di bagian yang di perlukan seperti *Produce Supervisor, Bakery Supervisor, Grocery Food Staff, Grocery Non Food Staff*, dan lain-lain.

Setiap Perusahaan pasti memiliki Struktur Organisasi. Organisasi adalah suatu wadah yang terdiri dari sejumlah orang untuk mencapai suatu tujuan, oleh karena itu pengorganisasian suatu perusahaan itu penting, dengan menempatkan orang-orang yang tepat dibidangnya demi mencapai tujuan perusahaan. Adapun uraian tugas dari masing-masing jabatan pada struktur organisasin Giant Supermarket Yogyakarta. Akan di jelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Struktur Organisasi Giant Supermarket Yogyakarta



Sumber: Data Primer tahun 2017

Keterangan”

1. *Store Manager*, Memimpin seluruh kegiatan operasi supermarket.
2. *Section Manager Fresh dan Section Manager Grocery*, Bertanggung jawab atas kegiatan pemajangan, pemberian harga dan ketersediaan jenis barang dagangan masing-masing.
3. *Produce Supervisor, Bakery Supervisor, Grocery Food Supervisor, dan Grocery Non Food Supervisor*, Bertugas Mengawasi kegiatan pemajangan, proses pemberian harga jual, ketersediaan jenis barang masing-masing.

4. ***Produce Staff , Bakery Staff, Grocery Food Staff, Grocery Non Food Staff***, bertugas memajang, memeriksa yang telah kosong/ berkurang kemudian mengisi kembali sesuai jenis barang masing-masing.
5. ***Section Administration Manager***, Bertugas bertanggung jawab untuk mengarahkan, mengatur dan mengawasi terhadap semua kegiatan administrasi di dalam supermarket.
6. ***Receiving Supervisor***, Bertugas mengawasi kegiatan penerimaan dan penyimpanan barang.
7. ***Receiving Staff***, Bertugas untuk Mengecek dan menerima barang serta menyimpannya dalam gudang.

Menurut ibu Retno Wayi selaku HRD di Giant Supermarket Yogyakarta: “ Giant adalah jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Selain departemen store yang menjual produk pangan seperti makanan, Giant juga memiliki supermarket atau pasar swalayan yang menjual kebutuhan sandang, barang kebutuhan hidup dan sehari-hari. Maka perusahaan ini harus tunduk pada ketentuan-ketentuan yang ada dalam Konvensi ILO, tidak menyalahi Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila ada sedikit saja pelanggaran, maka perusahaan ini tidak akan di minati oleh para pembeli.<sup>1</sup>

Berdasarkan dari *Standard Operating Procedure* (SOP) yang penulis baca, tujuan pemberian Hak kesehatan Reproduksi di Giant

---

<sup>1</sup> Retno Wayi, Wawancara, HRD Giant Supermarket Yogyakarta, Yogyakarta, 6 Desember 2017.

Supermarket Yogyakarta ini selain menaati peraturan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dari perusahaan sendiri juga bertujuan memberikan perlindungan, kesehatan dan kelancaran *pre-natal* (menjelang kelahiran ) maupun masa *post-natal* (setelah kelahiran) bagi karyawati (ibu bayi) dan bagi si bayi serta menata-laksanakan kegiatan operasional dapat berjalan dengan sebaik-baiknya. Secara umum pekerja perempuan memiliki peran ganda yaitu sebagai tenaga kerja yang harus dilindungi hak-haknya dan juga berperan sebagai ibu rumah tangga yang harus dilindungi fungsi reproduksinya. Kepatuhan perusahaan dalam penelitian ini adalah Giant Supermarket Yogyakarta memberikan jaminan kesehatan reproduksi terhadap para pekerja/buruh perempuannya.

Perusahaan ini sudah berdiri selama 46 tahun dan peraturan-peraturan tentang Ketenagakerjaan sudah berkembang dengan mengikuti peraturan perundang-undangan sesuai dengan perkembangan jaman yang masih termasuk dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Banyaknya pekerja/buruh perempuan di Giant Supermarket Yogyakarta mengharuskan perusahaan memberikan hak-haknya sebagai perempuan, seperti diberikannya waktu istirahat (cuti) haid, waktu istirahat (cuti) hamil dan melahirkan, serta tersedianya lokasi untuk menyusui. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri sudah mengatur tentang hak-hak dasar/ perlindungan kepada pekerja perempuan termasuk untuk hak waktu istirahat (cuti) kesehatan reproduksi. Menurut Pasal 82 Undang Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan berhak untuk memperoleh istirahat 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.<sup>2</sup>

Seperti halnya pekerja laki-laki, pekerja perempuan juga mempunyai hak-hak yang harus dilindungi sebelum mereka melaksanakan hak waktu istirahat (cuti) melahirkan. Hak-hak Dasar Pekerja/buruh perempuan harus dilindungi karena telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bagi yang melanggar tentu akan diberi sanksi. Macam-macam hak-hak dasar pekerja / buruh perempuan yang harus dilindungi adalah:

a. Hak Untuk Mendapatkan Upah

Hak ini telah diatur di dalam Pasal 88 sampai Pasal 98 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Juga diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yakni KEPMEN No.49/MEN/IV/2004 TENTANG Ketentuan Struktur dan Skala Upah.

b. Perlindungan Jam Kerja

Jam kerja bagi pekerja/buruh juga sudah diatur di dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk jam kerja normal adalah 40 jam seminggu. Apabila setelah jam normal masih bekerja, saat dihitung sebagai jam lembur. Jam lembur diatur di dalam Pasal 1 ayat (1)

---

<sup>2</sup> Zaeni Asyhsdie,OP.Cit,hlm.37



Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/IV/2004 tentang kerja lembur dan upah kerja lembur.

c. Perlindungan Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja/buruhnya. Pada dasarnya hal itu dilakukan karena sebagian masyarakat Indonesia adalah masyarakat beragama.<sup>3</sup> Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya, pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1(satu) bulan secara terus menerus atau lebih.

d. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Tentang Jamsostek ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jaminan sosial ini wajib pekerja/buruh, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur.

Berdasarkan Pasal 18 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, program jaminan sosial nasional meliputi 5 program yaitu:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- 2) Jaminan Kematian (JK)

---

<sup>3</sup> *Editus Adisu dan Libertus Jehani* ,2006, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang, visi Media, hlm 13

- 3) Jaminan Hari Tua (JHT)
- 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)
- 5) Jaminan Pensiun.

e. Kompensasi PHK

Kompensasi PHK telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ada 4 macam kompensasi PHK:

- 1) Uang pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Uang ganti kerugian yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Uang pisah yang diatur dalam Pasal 162 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

f. Hak Waktu Istirahat (Cuti)

Waktu istirahat (cuti) adalah istirahat tahunan yang harus diambil oleh pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Kebijakan pemberian cuti kepada pekerja dituangkan dalam Pasal 79 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu

“pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh”.<sup>4</sup>

Disamping hak-hak yang harus dilindungi, Undang Undang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang hak-hak pekerja perempuan karena beberapa sifat yang dimiliki perempuan berbeda dengan laki-laki dan budaya dan begitu juga dari sejarah budaya, maka pekerja perempuan ini mempunyai hak yang harus dilindungi, yaitu :

1. Larangan PHK terhadap pekerja perempuan

Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Permen 03/Men/1989 mengatur larangan PHK terhadap pekerja perempuan dengan alasan :

- a. Pekerja perempuan menikah
- b. Pekerja perempuan sedang hamil
- c. Pekerja perempuan melahirkan

Larangan tersebut merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja perempuan sesuai kodrat, harkat dan martabatnya dan merupakan konsekuensi logis dengan diratifikasinya konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 tentang Pengupahan Yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama nilainya serta Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.

---

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm.24

Perlindungan Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari berdasarkan Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.Kep224/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00. Kepmen tersebut intinya adalah menyangkut perlindungan keamanan fisik dan psikis pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari agar terhindar dari perampokan, pemerasan, maupun tindakan asusila berupa pemerkosaan dan pelecehan seksual. Tanggung jawab yang berkaitan dengan perlindungan ini dibebankan kepada pengusaha. Apabila terdapat pelanggaran terhadap hak pekerja perempuan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menjelaskan tentang sanksi pelanggaran hak-hak Pekerja/Buruh perempuan tersebut, sanksi-sanksi berupa:

a. Sanksi Administratif

Sanksi Administratif diberikan apabila Pengusaha atau siapapun memperlakukan pekerja/buruh perempuan secara diskriminasi. Misalnya dalam hal kesempatan yang berbeda dalam mendapatkan kesempatan kerja yang diatur dalam Pasal 190 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bentuk sanksi Administratif berupa:

- 1) Teguran
- 2) Peringatan Tertulis

- 3) Pembatasan Kegiatan Usaha
- 4) Pembekuan Kegiatan Usaha
- 5) Pembatasan Persetujuan
- 6) Penghentian Sementara Sebagian atau Seluruh Produksi
- 7) Pencabutan Izin Usaha

b. Sanksi Perdata

Alasan-alasan pemberlakuan sanksi perdata adalah apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut ternyata bertentangan dengan kesusilaan dan norma-norma umum. Akibat hukumnya perjanjian tersebut batal demi hukum yang diatur dalam Pasal 52 dan Pasal 155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c. Sanksi Pidana

Sanksi Pidana Penjara dan/denda terhadap pelanggaran hak pekerja/buruh perempuan termuat dalam beberapa Pasal Undang Undang Ketenagakerjaan. Berikut beberapa ketentuan yang mengatur sanksi pidana penjara dan/denda tersebut.

- 1) Sanksi tindak pidana kejahatan dengan ancaman pidana paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100.000.000 dan

paling banyak Rp 400.000.000 bagi pengusaha yang tidak memberikan kepada pekerja perempuan hak istirahat selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan sesuai keterangan dokter atau bidan yang diatur dalam Pasal 185 Pasal 155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 2) Sanksi tindak pidana pelanggaran dan diancam penjara paling singkat satu bulan dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp 10.000.000 dan paling banyak Rp 400.000.000 bagi pengusaha yang tidak membayar upah bagi pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan hari kedua pada masa haidnya sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya yang diatur dalam Pasal 186 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Berdasarkan Pasal 76 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Sanksi pidana pelanggaran dengan ancaman hukuman kurungan paling sedikit satu bulan dan paling lama 12 bulan dan atau denda paling sedikit Rp 10.000.000 dan paling banyak Rp 100.000.000 terhadap pengusaha yang:
  - a) Mempekerjakan perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun antara pukul 23.00 s/d pk1.07.00

- b) Mempekerjakan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja pada pk1 23.00 s/d pk1.07.00

Tabel 2. Data Pekerja

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, Giant Supermarket Yogyakarta

	Jenis Kelamin	Menikah	Belum Menikah	Cuti Melahirkan Tahun 2017
Laki- Laki	15	14	1	-
Perempuan	9	8	1	2
Total	24	22	2	2

mempunyai total 24 pekerja dengan jumlah 9 pekerja perempuan dan 15 pekerja laki-laki yang mayoritas pekerjanya berasal dari sekitar lokasi perusahaan tersebut. dari 9 pekerja/buruh perempuan, 8 pekerja/buruh perempuan sudah menikah dan mempunyai anak, dan untuk tahun 2017 ini sebanyak 2 pekerja/buruh perempuan akan melaksanakan hak waktu istirahat (cuti) melahirkannya. Untuk keperluan administrasi pelaksanaan

hak waktu istirahat (cuti) melahirkan, bisa dimulai dari 2 minggu hingga 1 bulan sebelum pelaksanaan hak waktu istirahat (cuti) melahirkan.

Menurut ibu Wayi selaku HRD di Giant Supermarket Yogyakarta, penerapan perlindungan bagi pekerja perempuan untuk mendapatkan hak kesehatan reproduksi di Giant Supermarket Yogyakarta ini sudah sangat melindungi para pekerja/buruh perempuannya, karena pada umumnya di PT. Hero sendiri sudah mempunyai PKB ( Perjanjian Kerja Bersama) yang di dalamnya sudah diatur tentang pekerja perempuan, seperti larangan PHK terhadap pekerja perempuan dengan alasan telah menikah, sedang hamil atau melahirkan, hak untuk mendapatkan waktu istirahat (cuti) hamil dan melahirkan, waktu istirahat (cuti) haid, yang di berikan oleh perusahaan kepada pekerja perempuannya. Kemudian diberikannya kesempatan bagi ibu menyusui dengan disediakan freezer untuk menyimpan ASI tersebut.<sup>5</sup>

Menurut salah seorang pekerja perempuan bernama ibu Khotijah yang bekerja di bagian casier : ”saya tidak begitu mengerti tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan tetapi saya tahu tentang hak-hak yang diperoleh pekerja perempuan ketika hamil dan melahirkan”<sup>6</sup>

Sedangkan Menurut Ibu Dwi yang bekerja di bagian Groseri “ saya pernah mendengar tentang Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan saya kurang memahami isi dari UU tersebut, tetapi saya

---

<sup>5</sup> Retno Wayi , Wawancara, HRD di Giant Supermarket Yogyakarta, Yogyakarta, 6 Desember 2017.

<sup>6</sup> Khotijah, Wawancara, Casier di Giant Supermarket Yogyakarta, Yogyakarta, 6 Desember 2017.



tahu hak-hak apa saja yang seharusnya diterima oleh pekerja perempuan di PT. Hero ini, seperti waktu istirahat (cuti) melahirkan, waktu istirahat (cuti) keguguran, waktu istirahat (cuti) haid dan termasuk juga di berikannya fasilitas dan kesempatan untuk menyusui pada saat jam kerja.<sup>7</sup>

Berdasarkan pernyataan pekerja/buruh perempuan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pekerja/buruh perempuan di Giant Supermarket Yogyakarta cukup mengerti tentang Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan mengetahui tentang hak-hak yang wajib diberikan ketika mereka hamil dan hak-hak pekerja perempuan lainnya. Begitu pula dengan perusahaan yang sudah menjalankan kewajibannya untuk melindungi dan memberikan hak-hak pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada Giant Supermarket Yogyakarta.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa pekerja/buruh perempuan, pelaksanaan waktu istirahat (cuti) melahirkan harus memenuhi prosedur berikut ini, yakni:

- a. Pekerja/buruh perempuan yang akan mengambil waktu istirahat (cuti) melahirkan (*Maternity Leave*) harus terlebih dahulu memeriksakan diri pada dokter kandungan atau bidan yang dalam hal ini akan menentukan usia kandungan serta Hari Perkiraan Lahir (HPL).
- b. Surat keterangan dokter kandungan atau bidan tentang Hari Perkiraan Lahir (HPL) harus diserahkan ke HRD bagian *Welfare* dan Penggajian

---

<sup>7</sup> Dwi , Wawancara, Groceri di Giant Supermarket Yogyakarta, Yogyakarta, 6 Desember 2017.

sebelum atau bersamaan dengan pengajuan waktu istirahat (cuti) melahirkan.

- c. Berdasarkan HPL maka penentuan “tanggal mulai” waktu istirahat (cuti) melahirkan (*Maternity Leave*) 1,5 bulan sebelum melahirkan bisa ditentukan. dalam hal ini penghitungan tidak termasuk hari libur nasional ataupun hari minggu.
- d. Penghitungan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan anak, jumlah hari dalam sebulan dihitung efektif termasuk hari libur nasional, bila ada ataupun hari minggu.

Perhitungan hak waktu istirahat (cuti) jika melahirkan prematur di Giant Supermarket Yogyakarta menurut ibu Wayi selaku HRD di Giant Supermarket, apabila kelahiran terjadi lebih awal dari yang diperhitungkan oleh dokter kandungan, maka hal tersebut tidak menghapuskan hak atas cuti melahirkan dan tetap berhak atas cuti melahirkan secara akumulatif 3 (tiga) bulan. Artinya, dalam kondisi demikian hak waktu istirahat (cuti) melahirkan yang di dapatkan oleh pekerja/ buruh perempuan yang bersangkutan tidak akan hangus.

Aturan yang mengatur tentang kelahiran prematur ini diatur dalam Pasal 82 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 82 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja/buruh perempuan yang melaksanakan hak cuti melahirkan berhak mendapatkan waktu istirahat

(cuti) melahirkan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan atau total 3 (bulan).

Namun, karena kelahiran terjadi lebih awal dari perhitungan oleh dokter kandungan atau bidan yang menangani, maka pekerja/buruh perempuan tersebut tetap mendapatkan waktu istirahat (cuti) melahirkan selama 3 bulan. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) huruf d Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan *juncto* 1320 ayat (4) dan 1337 Kitab Undang Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa pengusaha yang akan mengatur/ memperjanjikan hak cuti hamil dan cuti melahirkan, baik dalam perjanjian kerja (PK) dan/atau dalam peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB), tidak boleh mengatur/ memperjanjikan kurang (menyimpang) dari ketentuan normatif yang sudah menjadi hak pekerja/buruh perempuan. Sebaliknya jika terdapat peraturan yang menyimpang mengenai hal tersebut dalam PK atau PP atau PKB, maka klausul (yang menyimpang) tersebut batal demi hukum. Karena secara umum, syarat sahnya pengaturan atau perjanjian, antara lain yaitu tidak boleh melanggar Undang Undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan tidak mengganggu ketertiban umum.

Sehingga, dalam kaitan dengan hak cuti hamil dan melahirkan tersebut, pengusaha/ para pihak hanya dapat mengatur/ memperjanjikan (misalnya) pemberian hak waktu istirahat (cuti) yang lebih dari ketentuan normatif, atau menyepakati pergeseran waktu, dari masa cuti hamil ke masa cuti

melahirkan, baik sebagian atau seluruhnya sepanjang akumulasi waktunya tetap selama 3 bulan atau kurang lebih 90 hari kalender.

Lebih lanjut penjelasan Pasal 82 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerja/buruh perempuan yang melahirkan *premature* atau lebih awal dari perkiraan dokter kandungan atau bidan tetap berhak mendapatkan waktu istirahat (cuti) melahirkan selama 3 (tiga) bulan atau sesuai dengan yang ditentukan dalam surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Menurut Ibu Dwi yang bekerja di bagian Groseri: “setahu saya, semua pekerja perempuan yang hamil disini pasti mendapatkan hak waktu istirahat (cuti) melahirkan dan gajinya juga penuh seperti saat sebelum waktu istirahat (cuti)”<sup>8</sup>

Menurut ibu Khotijah yang bekerja di bagian casier: “disini semua pekerja perempuan yang hamil pasti mendapatkan waktu istirahat (cuti) melahirkan, tanpa melihat apapun. Artinya semuanya pasti dapat.”<sup>9</sup>

Sedangkan menurut bapak Walidi selaku asisten *manager* :” iya, semua pekerja perempuan disini yang hamil pasti mendapat waktu istirahat (cuti) melahirkan, dengan tetap mendapat gaji penuh seperti biasa, dan

---

<sup>8</sup> Dwi , Wawancara, Groceri di Giant Supermarket Yogyakarta, Yogyakarta, 6 Desember 2017.

<sup>9</sup> Khotijah, Wawancara, Casier di Giant Supermarket Yogyakarta, Yogyakarta, 6 Desember 2017.

cuti melahirkan bisa diperpanjang jika yang bersangkutan itu punya masalah kesehatan yang serius sehingga membutuhkan waktu pemulihan yang lama dengan membawa keterangan dari dokter kandungan atau bidan yang menanganinya”<sup>10</sup>

Berdasarkan pernyataan pekerja/buruh perempuan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hak kesehatan reproduksi khususnya waktu istirahat (cuti) melahirkan di Giant Supermarket Yogyakarta ini diberikan kepada seluruh pekerja/buruh perempuan tanpa merujuk pada lama waktu kerjanya. Waktu istirahat (cuti) melahirkan di perusahaan ini dapat diperpanjang apabila terdapat komplikasi atau alasan medis lainnya. Keterangan dari dokter kandungan atau bidan yang menjelaskan kondisi medis harus dilampirkan sebelum atau sesudah melahirkan.

Menurut bapak Walidi selaku asisten *manager* di Giant Supermarket Yogyakarta, perusahaan akan memberikan hak-haknya sebagai pekerja/buruh perempuan ketika mereka melaksanakan waktu istirahat (cuti) melahirkan yakni:

a. Upah

Pengusaha tetap berkewajiban membayar upah selama pekerja/buruh perempuan melaksanakan waktu istirahat (cuti) melahirkan secara penuh. Upah penuh yang didapatkan saat menjalani waktu istirahat (cuti) melahirkan terdiri dari upah pokok ditambah dengan tunjangan

---

<sup>10</sup> Walidi, Wawancara, Asisten Manager di Giant Supermarket Yogyakarta, Yogyakarta, 6 Desember 2017.

tetap. Tunjangan tidak tetap penghitungannya didasarkan kehadiran di perusahaan seperti tunjangan makan, transport saat pekerja/buruh perempuan tersebut mengambil waktu istirahat (cuti) melahirkan. Selain itu, berdasarkan Pasal 93 ayat (2) huruf c dan ayat (4) huruf e Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bagi suami pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan, juga berhak memperoleh hak waktu istirahat (cuti) selama 2 (dua) hari jika istrinya sedang melahirkan bersamaan dengan hari kerja dan tetap mendapatkan upah penuh. Berdasarkan Pasal 93 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan atau sering disebut asas *No Work No Pay*. Pengecualian asas ini diatur dalam Pasal 2 ayat (2) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja sakit, sakit karena haid, izin karena keperluan keluarga misalnya menikah, menjalankan kewajiban terhadap negara, melaksanakan ibadah agamanya, dan pekerja bersedia melakukan pekerjaan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya.

Pasal 93 ayat (3) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja sakit terus menerus selama setahun, dan selanjutnya sampai pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pasal 93 ayat (4) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja/buruh apabila pekerja izin karena melakukan pernikahan,

pernikahan anaknya, mengkhitanakan anaknya, membaptiskan anaknya, melahirkan, istri/suami/orang tua/mertua/ menantu meninggal dunia, atau anggota keluarga ada yang meninggal.

b. Perawatan Medis Ketika Melahirkan

Berdasarkan Pasal 6 Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Penyelenggara Jaminan Kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan. Sejak BPJS Kesehatan beroperasi, perusahaan wajib mendaftarkan pekerjajanya menjadi anggota BPJS Kesehatan. Pemeriksaan kehamilan dan persalinan termasuk dalam pelayanan kesehatan yang ditanggung oleh BPJS Kesehatan.

c. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya merupakan salah satu bentuk pendapatan non-upah yang berhak diperoleh pekerja/buruh perempuan apabila memenuhi syarat dan ketentuan. Tunjangan Hari Raya adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja/buruhnya. Dasarnya adalah karena sebagian masyarakat Indonesia adalah masyarakat beragama.<sup>11</sup> Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya, pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada

---

<sup>11</sup> Editus Adisu dan Libertus Jehani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang, Visi Media, hlm 13

pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.

Pemberian hak Tunjangan Hari Raya tidak didasarkan pada masa kerja, yaitu setelah masa kerja seseorang pekerja/buruh perempuan telah lebih dari 1 (satu) bulan, ia berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya dengan jumlah proporsional, bahkan berhak mendapatkan THR secara penuh setelah masa kerjanya telah lebih dari 1 (satu) tahun.

Ketidak hadirannya karena pekerja/buruh perempuan tersebut sedang melaksanakan hak waktu istirahat (cuti) melahirkan, tidak mengurangi atau meniadakan THR sepanjang masa kerja yang bersangkutan telah memenuhi jangka waktu lebih dari 3 (tiga) bulan saat menjalani hak cuti melahirkan termasuk dalam masa kerja yang harus diperhitungkan.

d. Pengembalian ke Jabatan Semula

Pasal 8 Konvensi ILO mengatur bahwa pekerja/buruh perempuan yang kembali dari waktu istirahat (cuti) melahirkan harus dijamin akan kembali ke posisi yang sama dalam pekerjaannya dan gaji yang setara dengan saat sebelum pekerja perempuan melaksanakan waktu istirahat (cuti) hamil.

Menurut bapak Walidi selaku asisten *manager*: “ apabila hak diatas tidak diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh perempuan, disebut Perselisihan hak. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau



penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Tetapi selama ini di Giant Supermarket Yogyakarta belum pernah ada kasus tentang perselisihan itu.<sup>12</sup>

Penyelesaian perselisihan Hak ini berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian secara wajib dimulai dengan *bipartite* yaitu perundingan antara kedua belah pihak yang berselisih. Apabila perundingan tersebut tidak berhasil maka akan dilanjutkan ke tahap berikutnya yaitu *mediasi* oleh seorang mediator yang ada di perusahaan yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Kemudian apabila tahap ini juga tidak menghasilkan kesepakatan maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian Perselisihan secara wajib berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

a. Penyelesaian Secara Bipatrit

Pasal 3 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial menentukan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial seperti perselisihan hak yang tidak diberikan dari pengusaha kepada pekerja/buruh perempuan yang sedang melaksanakan hak cuti melahirkannya wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipatrit secara musyawarah untuk mencapai

---

<sup>12</sup> Walidi, Wawancara, Asisten Manager di Giant Supermarket Yogyakarta, Yogyakarta, 6 Desember 2017

mufakat. Ketentuan Pasal 3 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial tersebut telah diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 31 PER-31/MEN.XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipatrit.

1) Penyelesaian Melalui Mediasi

Perselisihan hubungan industrial yang bisa diselesaikan melalui mediasi adalah semua jenis perselisihan termasuk perselisihan hak dengan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang dilimpahkan kepada.

2) Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industri dan Mahkamah Agung

Pengadilan Hubungan Industri merupakan pengadilan khusus yang berbeda pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus:

- a) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- b) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Penyelesaian Secara Sukarela Menurut Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial:

a) Penyelesaian Melalui Konsultasi

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor/ instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

b) Penyelesaian melalui Arbitrase Hubungan Industrial

Arbitrase hubungan industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan anatar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final berdasarkan Pasal 1 angka 8 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Dengan demikian, apabila ada pekerja/ buruh perempuan yang tidak diberikan hak-haknya ketika melaksanakan hak cuti melahirkan lalu akan menggugat pengusaha, maka penyelesaian perselisihan hak tidak dapat di selesaikan menggunakan arbitrase ini.

Berdasarkan penelitian yang saya lakukan di Giant Supermarket Yogyakarta, tidak saya temukan pelanggaran-pelanggaran tentang pelaksanaan hak kesehatan reproduksi. Semua yang di atur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

khususnya yang mengatur tentang hak kesehatan reproduksi sudah terpenuhi.

Menurut bapak Walidi selaku asisten *manager*, Peraturan di perusahaan ini telah dilakukan oleh Disnaker Trans, jadi kemungkinan ada pelanggaran untuk Perusahaan ini dibuat langsung oleh pemerintah, dilaksanakan oleh Disnaker Trans dan juga meratifikasi konvensi ILO karena merupakan perusahaan dengan pasar internasional. Pihak-pihak yang terlibat pembuatan peraturan tersebut tentu saja Disnaker Trans Daerah Istimewa Yogyakarta dengan rujukan Konvensi ILO, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini dilakukan dengan metode pengambilan data melalui wawancara yang dilandasi dengan beberapa pertanyaan menghasilkan data primer dan sekunder. Adapun data yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Pelaksanaan hak kesehatan reproduksi di Giant Supermarket Yogyakarta didasarkan pada beberapa peraturan perundang-undangan, diantaranya yaitu:

a. Peraturan Perundang-undangan, yaitu:

- 1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan
- 2) Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Hari Tua.
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Pensiun.
- 6) Peraturan Presiden Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.
- 7) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya.
- 8) KEPMEN No.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah
- 9) No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- 10) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PERMEN 03/MEN/1989 Tentang Larangan PHK Terhadap Pekerja Perempuan.
- 11) Konvensi ILO No.100 Tahun 1951 tentang Pengupahan Yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya serta Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.

Pelaksanaan hak waktu istirahat (cuti) melahirkan di Giant Supermarket Yogyakarta didasarkan pada beberapa pernyataan, yaitu:

- a. Giant Supermarket Yogyakarta berada di bawah bendera PT. Hero Supermarket Tbk. PT. Hero Supermarket didirikan pada tanggal 7 Juni 1991 oleh bapak Muhammad Saleh Kurnia yang berlokasi di Jalan Falatehan I No. 23 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. PT. Hero Supermarket Tbk adalah perusahaan ritel yang memiliki banyak cabang di Indonesia, seperti Hero (Supermarket), Giant (hypermarket & supermarket), Guardian (toko obat) , Starmart (mini-market).
- b. Giant Supermarket yang beralamat di Jl. Urip Sumoharjo Yogyakarta berdiri pada tanggal 31 April 2010 dan menggunakan konsep Giant Exppres. Giant Express menyediakan berbagai macam bahan pokok sehari-hari seperti sayur, buah, daging, bumbu dapur dan lain-lain, namun tidak menjual barang non-food. Produk-produk *private label* yang dijual oleh Giant 90% adalah produk lokal yang dihasilkan oleh pemasok yang sebagian besar adalah perusahaan berskala kecil menengah di Indonesia.
- c. PT. Hero mempunyai visi yaitu menjadi pengecer makanan yang terkemuka di Indonesia, menawarkan jajanan makanan segar dan bahan makanan terbaik dengan harga terjangkau dan mempunyai misi yaitu menjadi pengecer makanan modern yang terkemuka di Indonesia dari segi penjualan dan laba, konsumen dengan pendapatan menengah hingga atas merupakan sasaran utama mengingat, konsumen tersebut memiliki daya beli besar.

- d. Semua pekerja/ buruh perempuan di Giant Supermarket Yogyakarta sudah mengetahui hak-hak yang akan didapatkan ketika mereka hamil meskipun tidak semua pekerja/buruh perempuan mengetahui tentang Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang yang lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan hak waktu istirahat (cuti) melahirkan maupun hak-hak pekerja perempuan.
- e. Apabila ada pekerja/buruh perempuan yang melahirkan awal atau tidak sesuai dengan perhitungan dokter kandungan atau bidan yang menanggapi, maka hal tersebut tidak akan menghapuskan hak waktu istirahat (cuti) melahirkan pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan tidak akan hangus.
- f. Di Giant Supermarket Yogyakarta semua pekerja/buruh perempuan yang telah hamil pasti akan mendapatkan waktu istirahat (cuti) melahirkan yang bisa diproses 2 minggu sampai 1 bulan sebelum pelaksanaan hak waktu istirahat (cuti) melahirkan tersebut tanpa melihat waktu kerja pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan.
- g. Fasilitas yang didapatkan oleh pekerja perempuan yaitu:
- 1) Hak Untuk Mendapatkan Upah
  - 2) Perlindungan Jam Kerja
  - 3) Tunjangan Hari Raya
  - 4) Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)
  - 5) Kompensasi PHK
  - 6) Jaminan Hari Tua

- 7) Kompensasi Lembur
  - 8) Hak Istirahat dan Mengaso
  - 9) Kompensasi Bagi Pekerja Perempuan Yang Sedang Menyusui
  - 10) Extra nutrisi apabila lembur
  - 11) Hak Mendapatkan pesangon
- h. Mekanisme pembuatan hak waktu istirahat (cuti) melahirkan didasarkan dari peraturan pemerintah yaitu Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian ke Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan merujuk pada Konvensi ILO dan Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- i. Perkembangan hak waktu istirahat (cuti) melahirkan di Giant Supermarket Yogyakarta telah mengikuti peraturan Perundang-undangan sesuai dengan perkembangan jaman.
- j. Semua pekerja perempuan yang sudah menikah berhak mendapatkan hak waktu istirahat (cuti) melahirkan tanpa pandang bulu (*equal treatment*) asalkan memenuhi prosedur yang diberikan oleh perusahaan.
- k. Mekanisme pengajuan cuti melahirkan di Giant Supermarket Yogyakarta yaitu:
- 1) Pekerja/buruh perempuan yang akan mengambil cuti melahirkan (*Maternity Leave*) harus terlebih dahulu memeriksakan diri pada



dokter kandungan atau bidan yang dalam hal ini akan menentukan usia kandungan serta Hari Perkiraan Lahir (HPL).

- 2) Surat keterangan dokter kandungan atau bidan tentang Hari Perkiraan Lahir (HPL) harus diserahkan ke HRD bagian *Welfare* dan Penggajian sebelum atau bersamaan dengan pengajuan cuti melahirkan.
  - 3) Berdasarkan HPL maka penentuan “tanggal mulai” cuti melahirkan (*Maternity Leave*) 1,5 bulan sebelum melahirkan bisa ditentukan. dalam hal ini penghitungan tidak termasuk hari libur nasional ataupun hari minggu.
  - 4) Penghitungan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan anak, jumlah hari dalam sebulan dihitung efektif termasuk hari libur nasional, bila ada ataupun hari minggu.
1. Pekerja/buruh perempuan yang sedang melaksanakan waktu istirahat (cuti) melahirkan tetap mendapatkan gaji penuh seperti saat mereka bekerja berdasarkan Pasal 93 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja izin karena melakukan pernikahan, pernikahan anaknya, mengkhitan anaknya, membaptiskan anaknya, melahirkan, istri/suami/ orang tua/ mertua/ menantu meninggal dunia, atau anggota keluarga ada yang meninggal dunia.”

m. Hambatan yang terjadi dalam melaksanakan hak kesehatan reproduksi yaitu apabila dalam suatu bagian terdapat banyak pekerja/buruh perempuan yang melaksanakan waktu istirahat (cuti) melahirkan maka akan terjadi kekosongan posisi di bidang yang bersangkutan karena jumlah karyawan di Giant Supermarket tersebut terbatas.

**B. Faktor Penghambat Pelaksanaan Hak Kesehatan Reproduksi Bagi Pekerja/buruh Perempuan Di Giant Supermarket Yogyakarta**

Wanita diberi keistimewaan hak-haknya atas pria disebabkan karena kaum wanita menjalani fungsi reproduksi yang tidak dimiliki oleh kaum pria. Haid, hamil, melahirkan dan menyusui merupakan kodrat kaum wanita yang sudah diberikan oleh Allah SWT. Karena itu diperlukan perlindungan khusus kepada wanita agar produktifitas di tempat kerja dan di rumah selalu terjaga. Maka dari itu pekerja/ buruh perempuan memerlukan perlindungan khusus terhadap hak-haknya. Hak-hak pekerja wanita yang dilindungi oleh Undang Undang adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Pasal 81 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja wanita yang merasakan sakit pada saat haid dan memberitahukan keadaanya kepada pengusaha berhak untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haidnya.
2. Berdasarkan Pasal 82 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja wanita berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan. Pekerja wanita

yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan.

3. Berdasarkan Pasal 83 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja wanita yang anaknya masih menyusui berhak atas kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja dan berdasarkan Pasal 76 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja wanita yang berusia di bawah 18 tahun berhak untuk tidak bekerja pada pukul 23.00 s/d 07.00.
4. Berdasarkan Pasal 76 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja wanita yang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi keselamatan dan kesehatan kandungan maupun dirinya berhak untuk tidak bekerja pada pukul 23.00 s/d 07.00.
5. Pekerja wanita yang bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00 berhak:
  - a. Mendapatkan makanan dan minuman bergizi terjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja .
  - b. Berdasarkan Pasal 76 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tersedia angkutan antar-jemput bagi yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d 05.00.
  - c. Upah lembur

- d. Pekerja wanita berhak atas upah penuh selama ia menjalani waktu istirahat (cuti).

Hambatan-hambatan yang terjadi di Giant Supermarket Yogyakarta ketika akan melindungi pekerja/buruh perempuan dengan aturan khusus yaitu berdasarkan wawancara yang saya lakukan dengan Bapak Walidi selaku asisten *manager* di Giant Supermarket, tidak ada hambatan atau pelanggaran yang berarti karena perusahaan yang akan masuk pasar internasional harus tunduk pada Konvensi ILO, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak bisa ada kesalahan atau pelanggaran sedikitpun karena akan membuat pembeli enggan untuk berbelanja produk dari perusahaan ini yang akan berdampak pada sepiunya pembeli dan mengancam keberlangsungan perusahaan.<sup>13</sup>

Hambatan yang lainnya Menurut ibu Retno Wayi selaku HRD di Giant Supermarket Yogyakarta: “terkadang kita tidak bisa tepat waktu mengerjakan kerjaan karena dalam satu posisi banyak yang melaksanakan waktu istirahat (cuti) melahirkan.”<sup>14</sup>

Menurut ibu Khotijah yang bekerja di bagian casier: ” kadang kami sering lembur untuk memenuhi target kalau kerjaan sedang banyak dan

---

<sup>13</sup> Walidi, Wawancara, Asisten Manager di Giant Supermarket Yogyakarta, Yogyakarta, 6 Desember 2017.

<sup>14</sup> Retno Wayi, Wawancara, HRD Giant Supermarket Yogyakarta, Yogyakarta, 6 Desember 2017.

yang masuk sedikit karena ada yang sakit dan ada yang waktu istirahat (cuti).”<sup>15</sup>

Berdasarkan data yang penulis temukan di lapangan, dapat disimpulkan bahwa pada saat bersamaan pekerja/ buruh perempuan yang melaksanakan waktu istirahat (cuti) melahirkan dalam satu bagian yang sama yang akan berdampak tidak bisa memenuhi target kerjaan, sehingga perusahaan akan mengambil kebijakan untuk menambah jam kerja lembur secukupnya. Karena hal itu pula para pekerja/ buruh perempuan yang datang harus bekerja semaksimal mungkin untuk memenuhi target kerjaan.

Berdasarkan pernyataan dari pekerja/ buruh diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pada saat banyak yang waktu istirahat (cuti) melahirkan bersamaan di satu bidang, maka teman yang lain akan menjalankan lembur. Pada saat lembur tersebut pekerja/ buruh perempuan tetap mendapatkan hak-haknya, seperti:

1. Mendapatkan makanan dan minuman bergizi terjaga kesusilaan dan keamanan.
2. Upah Lembur

Upah lembur diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang kerja lembur dan upah kerja lembur.

Dalam Pasal 77 ayat (2) huruf a dan b yaitu:

---

<sup>15</sup> Khotijah, Wawancara, Casier di Giant Supermarket Yogyakarta, Yogyakarta, 6 Desember 2017.

- a. 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau
- b. 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Ketentuan tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu dimana pekerja masuk dalam golongan jabatan tertentu (selain golongan I-III) yang mendapatkan upah yang tinggi. Diluar waktu itu masuk katagori waktu kerja lembur. Waktu kerja lembur diatur dalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi bahwa ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur di atur dengan Keputusan Menteri. Dan yang dimaksud disini adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Pasal (1) yang menyatakan bahwa:

- 1) Waktu lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau;
- 2) 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau;
- 3) Waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah.

Dalam peraturan menteri tersebut ditegaskan lagi bahwa waktu kerja lembur tidak boleh melebihi dari 3 (tiga) jam per-hari atau 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Hal ini sesuai dengan Permen KEP.102/MEN/VI/2004 Pasal (3) terkecuali kerja lembur yang dilakukan di hari minggu atau hari libur nasional.

Menurut Ibu Dwi yang bekerja di bagian Groseri: ” saya lembur paling lama 90 menit, biasanya hanya 30 - 60 menit per hari.”<sup>16</sup>

Berdasarkan pernyataan pekerja/ buruh perempuan diatas dan peraturan dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tidak ada penyimpangan seperti yang ada dalam Pasal 3 KEP.102/MEN/VI/2004 bahwa waktu kerja lembur tidak boleh melebihi dari 3 (tiga) jam per-hari atau 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

---

<sup>16</sup> Dwi , Wawancara, Groceri di Giant Supermarket Yogyakarta, Yogyakarta, 6 Desember 2017.