

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya *Chocolate Monggo Group*

Chocolate Monggo Group adalah sebuah perusahaan *chocolate* premium asli Indonesia, arti Monggo itu merupakan bahasa jawa yang artinya “silahkan” kata Monggo itu banyak digunakan dipulau jawa disertai dengan gestur ibu jari tangan kanan kedepan dengan membungkukkan badan yang merupakan gestur sopan santun, biasanya gestur tersebut dilakukan untuk mengajak atau mengundang seseorang untuk berkunjung kerumahnya atau dipersilahkan untuk makan. Kata Monggo sangat erat dengan budaya jawa salah satunya di daerah Yogyakarta yang digunakan untuk bahasa sehari-hari.

Asal mula *Chocolate Monggo* sendiri berawal dari keresahan seorang pria warga Belgia yang bernama Thierry Detournay (35 tahun) yang datang ke Indonesia tepatnya di Kota Daerah Istimewa Yogyakarta dan bekerja sebagai dosen Bahasa Prancis di salah satu perguruan tinggi negeri terkemuka di Yogyakarta. Seperti kebiasaan orang-orang Belgia pada umumnya, Thierry Detournay pun mempunyai kebiasaan memakan *chocolate* pada kesehariannya. Tak lama tinggal di Yogyakarta, ia merasa sangat kesulitan mencari *chocolate* seperti di Belgia, ia sudah mencari dan

merasakan *chocolate* di swalayan-swalayan di Yogyakarta dan sekitarnya tetapi bagi seorang pria kelahiran 2 Maret 1966 di *Saint Agathe* Belgia tersebut sangat kecewa dengan kualitas *chocolate* di Indonesia, ia menyatakan “Kalaupun ada *chocolate* di swalayan kondisi *chocolate* di swalayan tersebut itu sudah setengah meleleh dan rusak”. Sayangnya, Thierry Detournay tidak mendapatkan cita rasa *chocolate* seperti di Belgia yang ia makan seperti biasanya¹.

Sementara itu, dari keresahannya tersebut Thierry Detournay memutuskan menyalurkan bakat memasaknya dan mencari resep *chocolate* Belgia. *Chocolate* pertama yang produksinya bernama *truffles chocolate*, ia pun langsung meminta teman-temannya untuk merasakan *chocolate* buatan pertama-nya tersebut. Hasilnya ia mendapatkan apresiasi yang sangat positive dari teman – temannya dan mendapatakan tantangan untuk meningkatkan jumlah produksinya dalam jumlah yang besar. Hal tersebut membuat ia termotivasi dan mendapatkan ide untuk berjualan *chocolate* di jalanan.

Thierry Detournay memulai berjualan di kawasan Malioboro dan *Sunday Morning* di daerah Universitas Gajah Mada (UGM) setiap minggu pagi. Dengan bermodalkan vespa berwarna pink dan diberi taplak ia menaruh semua *Chocolate* buatannya. Bagaimanapun dari situlah ia belajar berbisnis dan ingin membuka toko *Chocolate*, dan Thierry

¹ Tempo.co.id/ <https://travel.tempo.co/read/1200528/cokelat-monggo-cerita-orang-belgia-kangen-cokelat-di-yogyakarta/full&view=ok/> diakses Selasa, 30 April 2019 jam 06:39/ dilihat Jumat, 15 November 2019 jam 14:48

Detournay pun akhirnya membuat pabrik *Chocolate* ala Belgia pertama di Yogyakarta pada tahun 2005.

Pada tahun 2005, berdirilah Showroom sekaligus pabrik kecil pertama *Chocolate* Monggo yang berdiri dikawasan Purbayan, Kota Gede, Yogyakarta yang berdekatan dengan kawasan bersejarah kerajaan Mataram tepatnya di Selatan makam Raja-Raja Mataram. Sedangkan, *Chocolate* Monggo mendirikan pabrik kedua yang berada di Bangunjiwo yang bisa dikunjungi dan sebagai wisata *Chocolate*. *Chocolate* Monggo dioperasikan oleh hasil kerjasama oleh PT. Anugerah Mulia Santosa dengan PT. Anugerah Mulia Indobel, *Chocolate* Monggo sendiri sudah mempunyai 7 Showroom di Yogyakarta dan Jakarta dan mempunyai 2 Pabrik.

Pada awalnya *Chocolate* Monggo memperkerjakan 190 Karyawan yang bekerja di Kantor utama. *Chocolate* Monggo sendiri sudah tersedia 400 toko di Jawa, Bali dan Sumatra. *Chocolate* Monggo juga berlandaskan pada SDG (*Sustainable Development Goals*) 2045 dimana yang dimaksud SDG (*Sustainable Development Goals*) 2045 itu sebuah program pembangunan dunia yang memiliki tujuan utama yaitu untuk mensejahterakan masyarakat dunia dan melestarikan alam dengan memiliki 17 faktor utama sebagaimana tercapai 169 target yang sudah ditentukan dalam waktu yang sudah disepakati. Artinya perusahaan harus menjalankan 17 faktor dan harus mencapai target dengan waktu yang sudah ditentukan agar tercapainya kesejahteraan masyarakat dan dapat

melestarikan alam, sedangkan tujuan utama dari SDG (*Sustainable Development Goals*) 2045 secara garis besar adalah diharapkan kaum minelial mampu berperan banyak dalam memperhatikan alam dan menggunakan Sumber Daya Alam secara maksimal untuk memajukan perekonomian dunia.

Dengan adanya sebuah program SDG (*Sustainable Development Goals*) 2045 Perusahaan ini sejak berdiri pada tahun 2005 sudah mengadopsi 17 tujuan dari SDG (*Sustainable Development Goals*) yang sudah sesuai dengan perusahaan mereka, berikut adalah penjelasannya :

a. Tanpa Kemiskinan, Tanpa Kelaparan

Tujuan pertama dan kedua dari SDG (*Sustainable Development Goals*) 2045 Tanpa kemiskinan dan tanpa kelaparan, inti dari tujuan ini adalah ingin menghapuskan kemiskinan, dan ingin menghilangkan kelaparan karena ini sudah menjadi masalah yang serius di berbagai negara maju dan negara berkembang. Kemiskinan di Indonesia sendiri sudah menjadi masalah yang serius semenjak setelah kemerdekaan hingga sekarang. Berdasarkan Data yang diperoleh dari Survei Sosial Ekonomi Nasional presentase kemiskinan di Indonesia setiap tahunnya mengalami sedikit penurunan. Berdasarkan data yang dikeluarkan wilayah perdesaan masih mendominasi angka kemiskinan setidaknya sebesar 13,20 persen, sedangkan presentase kemiskinan di perkotaan sebesar 7,02 persen.

Hal ini menunjukkan masih adanya ketimpangan sosial antara masyarakat yang tinggal dipedesaan dan masyarakat yang tinggal dipertanian. Faktor-Faktor menjadi sebab terjadinya ketimpangan sosial yaitu Faktor Ekonomi, Kondisi Pendidikan, Faktor kesehatan. Hal tersebut sangat erat kaitannya karena dengan tidak adanya ekonomi yang tidak rata maka menyebabkan adanya ketidakmerataan pembangunan disetiap daerah satu dan lainnya, lalu faktor pendidikan juga sangat menjadi hal penting.

Pendidikan adalah faktor terpenting dalam pembangunan terutama pembangunan Sumber Daya Manusia maka dari itu agar menghasilkan Sumber Daya Manusia yang baik pemerintah harus menyamaratakan pendidikan agar tidak terjadinya ketimpangan sosial agar menjadikan bibit-bibit Sumber Daya Manusia yang berkompeten selain itu pemerintah harus memberikan pelatihan ke masyarakat dengan tujuan untuk mengembangkan setiap individu untuk meningkatkan keterampilan, meningkatkan pengetahuan, dan sikap. Ketimpangan sosial terjadi dan dapat dilihat dari fasilitas pendidikan yang diberikan, tenaga pendidik, serta kualitas pendidikan. Sebagai contoh banyak anak-anak di daerah tertinggal masih kekurangan tenaga pendidik serta minimnya fasilitas pendidikan yang diberikan oleh pemerintah. Akan tetapi meskipun minimnya fasilitas yang diberikan anak-anak tersebut mempunyai semangat belajar yang cukup tinggi. Berbeda dengan anak-anak di

daerah maju, dengan kelengkapan fasilitas yang diberikan pemerintah karena pengaruh sosial ataupun perubahan kebudayaan justru dari sana anak-anak di daerah maju kurang memiliki semangat untuk belajar.

Selain dua faktor diatas, faktor yang tidak kalah penting yaitu faktor kesehatan, lagi-lagi yang menjadi masalah yaitu fasilitas dan tenaga medis yang kurang memadai selain itu masih banyak daerah terpencil yang susah dijangkau oleh pelayanan kesehatan. Kondisi seperti ini yang menyebabkan adanya ketimpangan sosial antara masyarakat satu dengan masyarakat lainnya² Ada banyak cara untuk mengatasi ketimpangan sosial di masyarakat yaitu dengan cara meningkatkan kualitas pendidikan, memperbaiki fasilitas kesehatan, mengadakan penyuluhan, sosialisasi serta pengarahan kepada masyarakat agar masyarakat mempunyai banyak wawasan. Cara yang berikutnya dengan menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat, karena jumlah pengangguran yang tinggi dan kurangnya peluang kerja itu juga menyebabkan ketimpangan sosial.

Maka sadar dengan hal tersebut *Chocolate* Monggo sudah memberikan lapangan pekerjaan sebanyak 190 di wilayah sekitar pabrik *Chocolate* Monggo menyamaratakan upah pekerja antara laki-laki serta perempuan berdasarkan Upah Minimum Regional hal

² Materi IPS.com / <https://materiips.com/upaya-mengatasi-ketimpangan-sosial/> diakses Jumat, 23 Februari 2018 / dilihat Minggu 24 Nov 2019 jam 11.37

ini sudah sesuai dengan tujuan pertama dan kedua dari SDGs itu sendiri yaitu tanpa kemiskinan, dan tanpa kelaparan.

b. Kesehatan yang baik dan kesejahteraan

Lalu yang ketiga dari program SDG (*Sustainable Development Goals*) adalah kehidupan sehat dan kesejahteraan, ada 9 target yang ingin di capai. *Chocolate Monggo Group* juga sudah mengimplimentasi kan hal tersebut hal ini dibuktikan dengan produk *chocolate* mereka yang sehat yang menggunakan bahan-bahan alami seperti 100% menggunakan *Cocoa Butter* yang mempunyai banyak manfaat bagi kesehatan, *Chocolate Monggo* juga menyediakan kondisi kerja yang baik, memberikan kegiatan olahraga bagi karyawan perusahaan.

c. Pendidikan berkualitas

Pendidikan berkualitas sebelumnya sudah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pasal 5 ayat (1) menegaskan bahwa “setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu”³. Tujuan utama dari SDG (*Sustainable Development Goals*) dalam hal ini yaitu ingin menjamin pendidikan yang merata, ingin meningkatkan kesempatan belajar ke semua penduduk.

Hal ini dibuktikan *Chocolate Monggo* sudah memberikan pelajaran kepada para petani kakao agar dapat meningkatkan hasil

³ R.I., *Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003*, Pasal 5 ayat (1)

kualitas kakao mereka, sudah memberikan pelajaran terhadap pelanggan tentang bagaimana cara membuat *Chocolate*, sejarah *Chocolate* dan proses menanam *Chocolate* itu sendiri

d. Kesetaraan Gender

Kelima yaitu kesetaraan gender dan memberdayakan kaum perempuan hal ini dirasa paling penting didalam sebuah pekerjaan, ataupun didalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan lembar data pada SDGs (*Sustainable Development Goals*) indonesia, dalam faktanya masih banyak ditemukan kekerasan fisik (fisik, seksual, emosional, ekonomi) yang dialami oleh perempuan. Biasanya kekerasan ini banyak dijumpai di kota-kota besar dibanding di daerah pedesaan⁴. Yang dimaksud kesetaraan gender itu kesetaraan hak dalam berpartisipasi dalam hal politik, ekonomi, pertahanan, keamanan sosial, sosial serta budaya.⁵ Dalam hal sosial contohnya dalam hal kesetaraan pemberi upah antara pekerja laki-laki maupun perempuan, memberikan kesempatan untuk memperoleh jabatan yang sama antara laki-laki dan perempuan.

Fenomena-fenomena adanya deskriminasi terhadap perempuan masih banyak sekali ditemukan di indonesia. Contoh lagi seperti tidak diberikannya ijin cuti haid terhadap perempuan bahkan ditolaknya ijin cuti haid, dan terjadi ancaman dari perusahaan bila

⁴Kompasiana.com/<https://www.kompasiana.com/wayansuparti2000/5cac96d695760e23291d21a3/apa-itu-sdg-bagaimana-peranan-kita-dalam-mencapai-tujuan-sdg?page=all/> diakses Selasa, 9 April 2019 jam 21.27 / dilihat Sabtu, 17 November 2019 jam 09.33.

⁵ R.I., *Instruksi Presiden Nomor 9 tahun 2003*

perempuan tidak masuk kerja. Padahal hal ini sudah diatur dengan jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, lalu adanya kasus buruh dipotong gajinya akibat kehamilannya, perusahaan menganggap bahwa kondisi buruh pasca kehamilannya menurunkan kualitas kerja.

Dengan banyaknya kasus deskriminasi terhadap pekerja perempuan seperti yang sudah dijelaskan diatas yang mengakibatkan penderitaan tersebut maka salah satu adanya tujuan SDGs (*Sustainable Development Goals*) tersebut ingin menghapuskan deskriminasi tersebut. *Chocolate Monggo Group* sendiri sejak berdiri pada tahun 2005 sudah memperkerjaan laki-laki dan perempuan setara atau tidak adanya deskriminasi disetiap herarki/peraturan perusahaan.

e. Air Bersih dan Sanitasi

Tujuan SDGs (*Sustainable Development Goals*) yang selanjutnya yaitu ingin memberikan air bersih dan sanitasi yang layak, yang dimaksud sanitasi adalah suatu cara untuk membuat dan menjamin lingkungan akan tetap sehat dan memenuhi syarat-syarat kesehatan. Adapun ada 5 ruang lingkup sanitasi yaitu penyediaan air bersih, pengelolaan sampah, pengelolaan makanan dan minuman, pengawasan terhadap serangga dan binatang pengerat, kesehatan dan keselamatan kerja. Erat kaitan masalah sanitasi dengan kebersihan lingkungan tempat kerja dan higienitas makanan, maka dari itu *Chocolate Monggo* memiliki prinsip yang sesuai dengan SDGs

(*Sustainable Development Goals*). *Chocolate Monggo* sudah menerapkan tujuan membuang limbah dengan benar agar tidak mencemari lingkungan sekitar dan akan menyebabkan banjir.

f. Energi Bersih dan Terjangkau

Tujuan ke tujuh dari program *SGDs (Sustainable Development Goals)* adalah ingin memiliki energi yang bersih dan terjangkau. Hal ini sudah dijalankan juga oleh pabrik *Chocolate Monggo* yaitu dengan menggunakan daya listrik yang stabil dan bijak menggunakan daya listrik

g. Pertumbuhan Ekonomi dan pekerjaan yang Layak

Kedelapan, mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, tenaga kerja penuh dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua. Salah satu goals dari tujuan ini yaitu ingin menghapuskan kerja paksa, tidak memperkerjakan anak dibawah umur, melindungi hak-hak pekerja perempuan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi tenaga kerja baik perempuan ataupun laki-laki. Pekerjaan yang layak adalah pekerjaan yang dilakukan atas kemauan dan memberikan penghasilan yang cukup untuk membiayai hidup secara layak, serta terjamin dari keamanan dan keselamatan fisik maupun psikologis. Hal ini dibuktikan *Chocolate Monggo* dengan menawarkan pekerjaan yang baik, dan memupuk hubungan saling berkomitmen terhadap para karyawan.

h. Industri, Inovasi dan Infrastruktur

Tujuan dari SDGs (*Sustainable Development Goals*) kesembilan yaitu ingin membangun infrastuktur yang awet dan kuat, meningkatkan industrialisasi yang inklusif berkelanjutan dan mendukung inovasi. Dalam tujuan ini sudah ada 8 target yang ingin dicapai⁶. *Chocolate Monggo* sudah mendapatkan sertifikat ISO (*International Organization for Standardization*). ISO (*International Organization for Standardization*) adalah yang lebih berpeluang dalam meningkatkan persaingan di pasar global. Perusahaan ini juga sudah membangun Sumber Daya dan efisiensi serta tidak mengabaikan lingkungan.

i. Mengurangi Kesenjangan

Tujuan dari program SGDs (*Sustainable Development Goals*) selanjutnya yaitu mengurangi kesenjangan. Kesenjangan yang dimaksud yaitu mengurangi kesenjangan antara orang kaya atau orang miskin dan menghilangkan kebijakan-kebijakan yang bersifat mendiskriminasi. Sedangkan akan sadar dengan hal tersebut *Chocolate Monggo* tidak mendiskriminasi etnis-etnis tertentu, agama tertentu dan latar belakang budaya tertentu. Mereka sangat terbuka untuk memberikan berbagai pengetahuan yang mereka miliki.

⁶ Internasional Conference on Public Health/ http://theicph.com/id_ID/icph/sustainable-development-goals/ Dilihat Minggu, 24 Nov 2019 jam 09:09

j. Keberlanjutan Kota dan Komunitas

Chocolate Monggo sejak berdiri pada tahun 2005 sudah memikirkan untuk sadar akan lingkungan, dan memberikan lapangan pekerjaan di daerah pabrik dengan tujuan mengurangi kemiskinan.

k. Konsumsi dan Produksi Bertanggung jawab

Tujuan selanjutnya yaitu konsumsi dan produksi bertanggung jawab arti inti dari tujuan tersebut itu mengajak masyarakat dunia agar dapat menjaga lingkungan hidup dengan cara memakai kemasan produk yang ramah lingkungan serta kemasan produk bisa di daur ulang, disisilain juga penggunaan energi listrik secara bijak. Sadar akan hal ini seharusnya kita sudah sadar untuk mulai mengurangi penggunaan sampah plastik, menggunakan lampu listrik yang hemat daya, memakai produk makanan yang dapat di daur ulang karena dengan adanya dampak pemakaian plastik terlalu banyak itu memerlukan waktu jutaan tahun atau bahkan tidak bisa di uraikan sama sekali.

Dengan adanya sebuah program SDG (*Sustainable Development Goals*) 2045 Perusahaan ini sejak berdiri pada tahun 2005 sudah mengadopsi konsep ramah lingkungan yang ditunjukan salah satunya dengan konsep kemasan daur ulang, selain itu menggunakan mesin dengan energi sedikit mungkin dan memakai air panas dengan menggunakan panel surya untuk membantu produksi *Chocolate* dengan tujuan mengurangi energi listrik dan nuklir. Selain itu

Chocolate Monggo menghimbau para karyawan agar ramah lingkungan di pabrik dan kantor dengan mengurangi sampah plastik tetapi hal itu masih sedikit sulit dihindarkan.

l. Aksi Terhadap Iklim

Tujuan selanjutnya hampir sama seperti hal diatas, tentang hal ini *Chocolate* Monggo juga sudah memberikan sosialisasi terhadap para karyawan agar mengerti masalah dibalik polusi.

m. Kehidupan bawah laut

Tujuan selanjutnya Kehidupan di bawah laut. Inti dari tujuan ini ingin menjaga,melestarikan laut serta dan kehidupan sumber daya laut untuk perkembangan berkelanjutan. *Chocolate* Monggo sudah sangat meminimalisir penggunaan plastik serta memakai bahan-bahan alternatif.

n. Kehidupan di Darat

Tujuan dari program SGDs (*Sustainable Development Goals*) terakhir adalah kehidupan di darat inti dari tujuan ini ingin mengembalikan, melindungi hutan, dan mengurangi tanah tandus. *Chocolate* Monggo sudah mendukung perkembangan kakao yang sudah ada di daerah Yogyakarta dan sudah menghindari plastik.

2. Lokasi *Chocolate Monggo Group*

Chocolate Monggo Group merupakan dioperasikan oleh hasil kerjasama oleh PT. Anugerah Mulia Santosa dengan PT. Anugerah Mulia Indobel, *Chocolate Monggo* sendiri sudah mempunyai 7 Showroom di Yogyakarta dan Jakarta dan mempunyai 2 Pabrik. *SHOWROOM & FACTORY*, terletak di jalan Dalem KG III/978, RT. 043/RW. 010 Kel. Purbayan, Kotagede Yogyakarta 55173 *Open Daily: 08.00 - 18.00 WIB*. Lokasi Pabrik sangat strategis berada di kawasan bersejarah Kerajaan Mataram, berada di pusat kerajinan perak Kotagede.

3. Visi dan Misi *Chocolate Monggo Group*

a. Visi

Membangun dan mengembangkan *Chocolate Monggo* menjadi perusahaan *Chocolate* yang terkemuka di Indonesia.

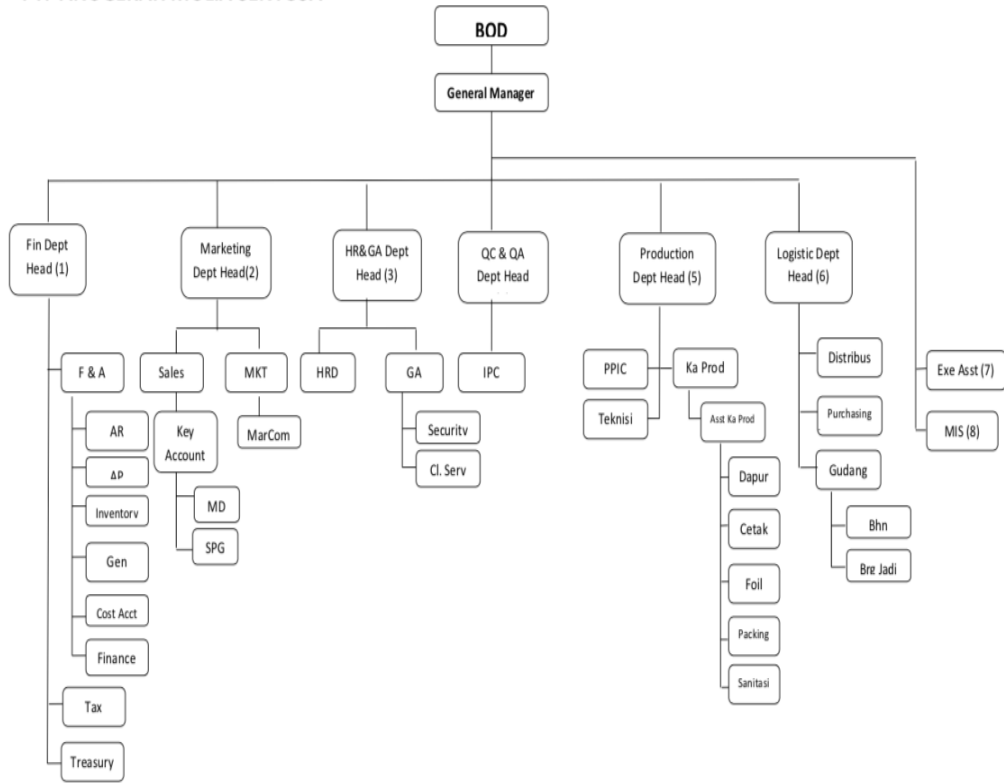
b. Misi

Chocolate Monggo hanya menggunakan bahan baku kualitas terbaik 100% *cocoa butter* dengan kadar kakao yang tinggi dan menghindari bahan pengawet buatan.

4. Kelembagaan *Chocolate Monggo Group*

Tabel 1. Struktur Organisasi pada *Chocolate Monggo Group*

PT. ANUGERAH MULIA SENTOSA



Sumber : Data *Human Resource Departement (HRD) Chocolate Monggo Group*

5. Data Pekerja *Chocolate Monggo Group*

Tabel 2. Data pekerja *Chocolate Monggo Group*

Keterangan	Jumlah	Jenis Kelamin	
		Laki-laki	Perempuan
<i>Fim Dept</i>	5 Orang	1	4
<i>Sales Marketing</i>	23 orang	8	15
<i>HR&GA</i>	14 orang	10	4
<i>QC & QA</i>	3 orang	-	3
<i>Production</i>	75 orang	8	67
<i>Logistic</i>	4 orang	1	3
<i>Exsecutive Assistan</i>	1 orang	-	1
<i>MIS</i>	1 orang	1	-
TOTAL	126 tenaga kerja	29 pekerja laki-laki	97 pekerja perempuan

Sumber : Data *Human Resource Departement (HRD) Chocolate Monggo Group*

Dari tabel pekerja di atas dapat penulis simpulkan bahwa jumlah tenaga kerja pada *Chocolate Monggo Group* sebanyak 126 tenaga kerja. Dilihat ada 29 pekerja/buruh laki-laki dan 97 pekerja/buruh perempuan. Dapat disimpulkan bahwa di *Chocolate Monggo Group* terdiri dari 85% pekerja/buruh perempuan dan 15% pekerja/buruh laki-laki dengan jumlah pekerja sebanyak 126 orang. Mayoritas pekerja/buruh perempuan ditempatkan pada bagian *Production Department Head*, yang mana bagian terbagi atas beberapa bagian yaitu bagian dapur, cetak, *foil*, *marking*, dll.

Sebagian besar pekerja perempuan di tempatkan di bidang dapur, cetak. Menurut Narasumber, bagian tersebut memang di prioritaskan pada pekerja perempuan dengan alasan sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh perempuan dinilai lebih rapi dalam mencetak *chocolate* dan mengemas *chocolate*. Karena untuk industri *chocolate* salah satu bagian terpenting adalah dalam hal pengemasan dan pencetakan *chocolate*, adanya kemasan dan pencetakan *chocolate* yang rapi dan menarik itu sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah produk. Maka peran pekerja/buruh perempuan lah sangat dibutuhkan dalam hal ini.
- b. Pekerja perempuan pada umumnya lebih tekun dan telaten dibandingkan dengan pekerja laki-laki.
- c. Pekerja perempuan lebih gampang diatur daripada laki-laki.

6. Waktu Kerja

Waktu kerja Pekerja *Chocolate* Monggo Group berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Pasal 14 tentang hari kerja dan jam kerja diatur sebagai berikut:

- a. Waktu kerja adalah waktu di mana semua Karyawan melakukan/melaksanakan pekerjaan pada hari-hari kerja yang telah ditentukan oleh Perusahaan.
- b. Pada dasarnya hari kerja adalah hari Senin sampai Sabtu (6 hari dalam seminggu), dan hari Minggu merupakan hari istirahat mingguan. Untuk bagian Keamanan (*Satpam/Security* dan *Front Office*) karena sifat dan tugasnya yang khusus, hari kerja dan hari istirahat mingguannya diatur tersendiri.
- c. Perusahaan menetapkan hari kerja selama 1 (satu) tahun dalam bentuk kalender kerja.
- d. Jam kerja adalah jam dimana Karyawan melakukan pekerjaan selama 7 jam setiap hari; kecuali hari Sabtu selama 5 jam; dan 40 jam seminggu.
- e. Hari kerja dan atau Jam kerja di atas dapat berubah disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi Perusahaan dengan tetap mengindahkan Peraturan Perundangan yang berlaku
- f. Jam-jam kerja di luar ketentuan waktu kerja dihitung sebagai kerja lembur, kecuali untuk posisi/jabatan tertentu.

Chocolate Monggo Group dalam mengatur hari kerja dan jam kerja sudah sesuai dengan Pasal 77 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi :

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja ;
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 6(enam) hari kerja dalam 1 minggu;atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5(lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu⁷.

Chocolate Monggo Group mempunyai waktu kerja 7 jam (Senin-Jumat) sehari dan 5 jam (Sabtu) sehari dan 6 hari kerja. Yang mana hari Senin sampai hari Jumat dimulai pada pukul 08.00 sampai pukul 16.00 dan diberi waktu istirahat setelah bekerja selama 4 (empat jam) yaitu pada pukul 12.00 sampai pukul 13.00. Sedangkan pada hari Sabtu hanya 5 jam bekerja yang dimulai pada pukul 08.00 sampai pukul 14.00 dan diberi waktu istirahat setelah 4 (empat) jam bekerja selama 1 jam. Pada jam istirahat pekerja pun diberi kebebasan untuk beribadah, makan siang atau melanjutkan pekerjaan mereka.

⁷ R.I., *Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003*, pasal 77 ayat (1),(2)

7. Produk yang ditawarkan oleh *Chocolate Monggo*

Tabel 3. Macam-Macam Produk *Chocolate Monggo*

NO	NAMA <i>CHOCOLATE</i>	VARIANT
1	Monggo Tablets 80gram	<i>RED CHILI</i>
		<i>CINNAMON</i>
		<i>RENDANG</i>
		<i>VOLCANIC SALT</i>
		<i>COCOA NIBS</i>
		<i>PEPPERMINT</i>
		<i>MATCHA</i>
		<i>WHITE</i>
		<i>MILK</i>
		<i>DARK 58%</i>
		<i>DARK 69%</i>
		<i>DARK 77%</i>
		<i>DARK 86%</i>
		<i>DARK 100%</i>
2	Monggo bars 40gram	<i>DARK 58%</i>
		<i>MILK</i>
		<i>WHITE</i>

		<i>CARAMELLO</i>
		<i>SALTY CARAMEL</i>
		<i>MARZIPAN</i>
		<i>HAZELNUT</i>
		<i>PRALINÉ</i>
		<i>WHITE COFFEE</i>
		<i>CRUNCHY MATCHA</i>
		<i>MANGO</i>
		<i>DURIAN</i>
		<i>PINEAPPLE</i>
		<i>STRAWBERRY</i>
3	<i>Gifts & Souvenirs</i>	<i>PETRUK - DARK 58%</i>
		<i>GARENG - PRALINÉ</i>
		<i>SEMAR - RAISIN & CASHEW NUTS</i>
		<i>BOROBUDUR - GINGER</i>
		<i>SOUVENIR OF JAVA</i>
		<i>BECAK - CASHEW NUTS</i>
4	<i>Gifts & Souvenirs Yogyakarta</i>	<i>PUNAKAWAN</i>

		PUNAKAWAN MATCHA TEA
		BOX STUPA
		BOX SOUVENIRS YOGYAKARTA
		BOX WAYANG
5	<i>Gifts&Souvenirs Bali</i>	BOX BLACK TOPENG BALI
		BOX SOUVENIRS BALI
6	<i>Gifts&Souvenirs Jakarta</i>	BOX SOUVENIRS JAKARTA
		TOPENG JAKARTA
7	<i>Regional Gifts & Souvenirs Jawa</i>	BOX SOUVENIRS SOLO
		BOX SOUVENIRS SURABAYA
		BOX SOUVENIRS MALANG
		BOX SOUVENIRS BANDUNG
		TOPENG JAVA DARK 69%
		BOX SOUVENIRS SEMARANG

8	<i>General Souvenirs & Gifts</i>	<i>GIFT BOX ALL VARIANTS</i>
		<i>SOFT CARAMEL</i>
9	<i>Kids Products</i>	<i>ROBOT</i>
		<i>BUTTERFLY</i>
		<i>JAVASIK</i>
10	<i>Fancy Chocolate</i>	<i>CHOCOLATE BAG</i>
		<i>CHOCOLATE SHOE</i>
		<i>FUNKY CHOCOLATE SHOE</i>
11.	<i>Chocolate Praline Boxes</i>	<i>CHOCOLATE PRALINES – 200 gram</i>
		<i>GIFT BOX PRALINES</i>
		<i>BOX 5 TRUFFLES</i>
		<i>CHOCOLATE PRALINES - 6 pcs</i>
		<i>MARZIPAN POTATOES - 85gram</i>
		<i>ONE FOR ME ONE FOR YOU</i>

Sumber : *Company Profile Chocolate Monggo Group*

B. Pelaksanaan Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di *Chocolate Monggo Group*

Pengusaha sebagai pihak yang memberikan pekerjaan (memberikan jasa) terhadap tenaga kerja baik perempuan maupun laki-laki berkewajiban melindungi tenaga kerja khususnya tenaga kerja perempuan dengan alasan agar hak tenaga kerja dapat terpenuhi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah sendiri sudah berupaya untuk memberikan kesejahteraan terhadap tenaga kerja dan memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan. Berikut, adalah pasal yang menyangkut perlindungan kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 beberapa pasal tersebut ialah :

1. Pasal 5: Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa deskriminasi untuk memperoleh pekerjaan
2. Pasal 6 : Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa deskriminasi dari pengusaha
3. Pasal 11 : Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
4. Pasal 31 : Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

5. Pasal 86 ayat (1) : Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
6. Pasal 99 ayat (1) : Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja
7. Pasal 104 ayat (1) : Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh⁸

Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh meliputi :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh dengan pengusaha
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
3. Perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak dan penyandang cacat
4. Perlindungan upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja⁹.

Sedangkan perlindungan tenaga dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu :

1. Perlindungan ekonomis adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi

⁸ R.I, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*

⁹ Eko Wahyudi dkk, *Lo.Cit* , Hlm.32

3. Perlindungan teknis adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.¹⁰

Tiga macam perlindungan terhadap tenaga kerja tersebut harus di laksanakan dengan sebaik-baiknya oleh pengusaha dan harus dipahami. Jika pengusaha melalaikan tugasnya sebagai pemberi jasa yang berkewajiban untuk memberi perlindungan tenaga kerja khususnya bagi tenaga kerja perempuan maka akan diberikan sanksi menurut undang-undang yang berlaku. Disisi lain pengusaha harus paham dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah kesepakatan bersama antara pengusaha dengan tenaga kerja/buruh, kumpulan pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau beberapa pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹¹ PKB tidak wajib di miliki oleh setiap perusahaan, tetapi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) itu sebagai sarana untuk memuat kesepakatan baru antara pekerja/buruh dengan pengusaha melalui cara perundingan dan kesepakatan tersebut didaftarkan pada dinas ketenagakerjaan terkait.

Terkait tentang Perjanjian Kerja Bersama (PKB), PKB sendiri diatur dalam Pasal 116-135 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Trasmigrasi No.PER

¹⁰ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm 76

¹¹ R.I, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, pasal 1 ayat (21)

16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, terutama Pasal 12-29. Masa Berlaku Perjanjian Kerja Bersama paling lama 2 tahun tetapi bisa diperpanjang 1 tahun lagi kemudian dapat diperbaiki.

Perjanjian Kerja Bersama antara *Chocolate Monggo Group* dengan pekerja/buruh telah tertuang dalam Keputusan Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Trasmigrasi NO.KEP.878/PHIJSK-PKKAD/PP/IX/2014 Tentang Pengesahan Perjanjian Kerja Bersama berlaku untuk untuk *Chocolate Monggo Group*. Hasil kerja sama antara PT. Anugerah Mulia Santosa dengan PT. Anugerah Mulia Indobel yang melahirkan *Chocolate Monggo Group* yang berpusat di daerah Kotagede yang memiliki pekerja mayoritas perempuan. Dari jumlah pekerja 126 didominasi oleh pekerja perempuan, bahkan mencapai angka 85% dari total pekerja. Hal ini diketahui berdasarkan hasil wawancara antara penulis dengan Narasumber dalam memperoleh data mengenai Pelaksanaan Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan di *Chocolate Monggo Group*.

Hak-hak khusus yang dimiliki oleh pekerja/buruh perempuan yang diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :

1. Ketentuan Cuti

Pengertian cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam waktu tertentu dengan mendapatkan upah. Sementara itu, cuti diberikan dengan maksud dan tujuan untuk menjamin kebugaran jasmani

dan rohani pada pekerja/buruh. Dalam hal ini pekerja/buruh perempuan yang bekerja di *Chocolate* Monggo Group berhak mendapatkan istirahat/cuti yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama BAB VI Pasal 28-32 tentang Hari Libur Resmi, Istirahat, dan Ijin Tidak Masuk Kerja.

Didalam peraturan tersebut tidak mengatur tentang waktu istirahat pokok saja, tetapi mengatur juga tentang cuti-cuti khusus yang berhubungan dengan fungsi reproduksi pekerja perempuan. Demikian yang diatur dalam peraturan tersebut yakni :

a. Cuti Hamil dan Melahirkan

Tujuan diberikan hak untuk cuti dimasa hamil dan setelah melahirkan ini untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh perempuan yang sedang mengandung dan akan melakukan persalinan. Memasuki bulan kelahiran pekerja/buruh perempuan harus mempersiapkan persalinan tentu pekerja perempuan membutuhkan waktu untuk istirahat atau cuti dan setelah melahirkan pekerja/buruh perempuan sebagai ibu juga perlu memulihkan kondisi setelah melahirkan dan merawat sang bayi yang baru saja lahir.

Mengenai hak cuti hamil dan melahirkan sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 82 ayat (1) yang berbunyi, “pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5

bulan (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”.¹²

Dalam hal diatas, maka *Chocolate Monggo Group* sudah mengadopsi peraturan tersebut terhadap pekerja/buruh perempuannya yang sedang hamil dan setelah melakukan persalinan. Hak cuti ini diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama Pasal 30 ayat (1) yang berbunyi, “istirahat melahirkan anak diberikan selama 3 (tiga) bulan, yaitu 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan.”

Chocolate Monggo Group mempunyai suatu kebijakan terkait syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh perempuan yang ingin mengambil cuti tersebut. Pekerja/buruh perempuan yang ingin mengambil cuti tersebut harus mempersiapkan penganjuan cuti ke *Head Depr* paling lambat 2 minggu, pekerja perempuan yang sedang dalam masa kehamilan dan melahirkan diwajibkan untuk melampirkan surat keterangan dokter atau bidan pada saat ingin mengambil cuti tersebut. Disamping itu, *Chocolate Monggo Group* tetap memberikan upah pekerja/buruh perempuan yang dibayarkan selama 3 bulan dan diberikan pada awal cuti. Meskipun peraturan sudah diatur sedemikian rupa, tetapi pada kenyataannya masih ada beberapa hambatan yang terjadi dilapangan.

¹² R.I, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, pasal 82 ayat (1)

b. Cuti Haid

Cuti haid ini diatur dalam Undang-Undang karena pada sebagian besar perempuan merasakan sakit, dan mengakibatkan hilangnya konsentrasi dalam berbagai hal dapat hilang dikarenakan sakit yang ditimbulkan pada saat haid. Cuti haid diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 berbunyi, “Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitaukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.¹³

Dalam pengaturan diatas tidak ada kejelasan mengenai bentuk pemberitahuan terhadap perusahaan, seperti harus melampirkan surat keterangan sakit dari dokter. Cuti haid sendiri masih sepenuhnya belum dilaksanakan di dalam perusahaan *Chocolate Monggo* ini. Perusahaan masih mendalami peraturan perundang-undangan tersebut, bagaimana teknis, mekanisme, dan bagaimana jika cuti haid ini diambil atau tidak oleh para pekerja/buruh perempuan.

c. Cuti Gugur Kandungan

Bagi perempuan yang ingin mempunyai anak, keguguran adalah sebuah musibah. Keguguran ini, biasanya terjadi diluar kontrol/diluar kehendak perempuan. Maka dari itu, keguguran tidak dapat dicegah. Keguguran sendiri mempunyai pengertian kehilangan kehamilan saat 20 minggu pertama kandungan, biasanya terjadi pada minggu ke-7 sampai minggu ke-12.¹⁴

¹³ R.I, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, pasal 81

¹⁴ Doc.Doc.com/<https://www.docdoc.com/id/info/condition/keguguran/> (dilihat Kamis, 12 Desember 2019 jam 08.56)

Apabila musibah ini terjadi pada pekerja/buruh perempuan, mereka dapat mendapatkan hak-nya. Yaitu hak cuti keguguran untuk mendapatkan istirahat. Yang diatur dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi "Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak mendapatkan istirahat 1.5 bulan (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dari dokter atau bidan"¹⁵

Hak cuti tersebut juga sudah di implementasikan dalam Perjanjian Kerja Bersama antara pengusaha dan pekerja/buruh pada *Chocolate Monggo Group* yaitu dalam Pasal 30 ayat (3) yang berbunyi," Istirahat yang diakibatkan oleh karna mengalami keguguran atau gugur kandungan diberikan atas dasar surat keterangan dokter minimal 1,5 (satu setengah) bulan sejak keguguran/gugur kandungannya". Sama akan halnya cuti hamil dan melahirkan cuti gugur kandungan pun juga harus melampirkan surat dokter. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran tetap mendapatkan upah secara penuh.

¹⁵ R.I, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, pasal 82 ayat (2)

2. Hak Menyusui dan Memerah Air Susu Ibu (ASI)

Sebagai pekerja/buruh perempuan setelah melahirkan memiliki peran lain yaitu sebagai ibu, dimana mereka memiliki kewajiban untuk memberikan Air Susu Ibu kepada anak/bayi mereka pada umur 4-6 bulan. Menurut, Hartoyo dan Setyaningsih rendahnya presentase pemberian Air Susu Ibu eksklusif karena banyaknya faktor antaranya yaitu ibu yang bekerja¹⁶. Dari hasil penelitian Oktora, menyatakan bahwa ibu bekerja yang memberikan Air Susu Ibu (ASI) eksklusif hanya 4 responden dari 18 responden. Sisanya tidak memberikan Air Susu Ibu (ASI) eksklusif. Dikarenakan banyak faktor, salah satunya tidak ada kebijakan kantor terkait pemberian Air Susu Ibu dukungan pimpinan, jam kerja yang tidak sesuai dan ketersediaan tempat untuk memerah Air Susu Ibu (ASI) tersebut. Faktor-faktor tersebut dapat menghambat peningkatan presentasi pemberian Air Susu Ibu (ASI) eksklusif secara menyeluruh.¹⁷

Kewajiban ibu dalam memberikan Air Susu Ibu (ASI) ke anak atau bayinya sudah dilindungi oleh negara tertuang dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Yang berbunyi “pekerja/buruh yang anaknya masih menyusui harus diberikan kesempatan seputnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”¹⁸, pengaturan tentang pemberian Air Susu Ibu (ASI) juga diatur dalam

¹⁶ Haryono R, Setianingsih, S. 2014, *Manfaat Asi Eksklusif Untuk Buah Hati Anda*. Yogyakarta: Gosyen Publising.

¹⁷ Oktora, Rasti, 2013, *Gambaran Pemberian Asi Eksklusif Pada Ibu Bekerja Di Desa Serua Indah, Kecamatan Jombang, Tangerang Selatan*. *Jurnal Kesehatan Reproduksi*, 4, 30-40.

¹⁸ R.I., *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, pasal 83

Konvensi *Internasional Labour Organization* (ILO) Nomor 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas yang mengatur hak-hak bagi pekerja perempuan dalam pasal 3 sampai 10¹⁹, pemberian Air Susu Ibu juga diatur dalam Pasal 128,129 Undang-Undang Kesehatan yang berbunyi :

- (1) setiap bayi berhak mendapatkan air susu ibu (ASI) eksklusif sejak dilahirkan selama 6 (enam) bulan, kecuali atas indikasi medis.
- (2) selama pemberian air susu ibu, pihak keluarga, Pemerintah, Pemerintah daerah, dan masyarakat harus mendukung ibu bayi secara penuh dengan penyediaan waktu dan fasilitas khusus
- (3) penyediaan fasilitas khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diadakan di tempat kerja dan tempat sarana umum.

Pasal 129 Undang-Undang Kesehatan diatur bahwa :

- (1) Pemerintah bertanggung jawab menetapkan kebijakan dalam rangka menjamin hak bayi untuk mendapatkan air susu ibu secara eksklusif.
- (2) ketentuan lebih lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.²⁰

Salah satu bentuk dukungan yang diberikan pengusaha terhadap pekerja/buruh perempuan yang sedang dalam proses menyusui yaitu dengan cara menyediakan ruang untuk menyusui yang memenuhi standar kesehatan bagi ibu untuk memerah Air Susu Ibu selama berkerja di tempat kerja. Hal ini telah diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan

¹⁹ Konvensi *Internasional Labour Organization* Nomor 183 Tahun 2000, pasal 3-10

²⁰ R.I., *Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009*, pasal 128-129

dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2010 tentang Penerapan Sepuluh Langkah Menuju Keberhasilan Menyusui. Ada sepuluh langkah menyusui, 5 diantaranya adalah :

- a. Memberi penjelasan kepada ibu hamil tentang manfaat menyusui dan pelaksanaannya dimulai sejak masa kehamilan, masa bayi lahir sampai umur 2 (dua) tahun termasuk cara mengatasi kesulitan menyusui
- b. Memberikan bantuan kepada ibu bagaimana cara menyusui yang benar dan cara mempertahankan menyusui meski ibu dipisah dari bayi atas indikasi medis
- c. tidak memberikan makanan atau minuman apapun selain Air Susu Ibu (ASI) kepada bayi baru lahir;
- d. membantu ibu menyusui semau bayi, tanpa pembatasan terhadap lama dan frekuensi menyusui;
- e. mengupayakan terbentuknya Kelompok Pendukung (KP)- Air Susu Ibu (ASI) dan rujuk ibu kepada kelompok tersebut ketika pulang dari rumah sakit bersalin/sarana pelayanan kesehatan²¹

Sedangkan dalam Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Menteri Kesehatan Nomor 48/MEN.PP/XII/2008,PER.27/MEN/XII/2018,1177/Menkes/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di

²¹Jogloabang.com / <https://www.jogloabang.com/gaya/permenpppa-3-2010-penerapan-sepuluh-langkah-menuju-keberhasilan-menyusui> / diakses 29 Juli 2019, dilihat 13 desember 2019 jam 16.44

Tempat Kerja juga diatur mengenai ketentuan terhadap pekerja perempuan khususnya yang menyusui agar mereka tetap bisa menyusui/memerah Air Susu Ibu (ASI) di tempat kerja , mendorong pengusaha untuk menyediakan ruang menyusui /Ruang Air Susu Ibu (ASI) sesuai dengan standar kesehatan²².

Diatur juga didalam Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 15 Tahun 2013 tentang Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan Memerah Air Susu Ibu (ASI). Didalam peraturan tersebut mengatur tentang standard ruang laktasi yang memenuhi persyaratan kesehatan.

- a. Seperti tersedianya ruangan khusus dengan ukuran minimal 3x4 meter kuadrat dan disesuaikan dengan jumlah pekerja/buruh perempuan yang menyusui,
- b. ada pintu yang dapat dikunci yang mudah dibuka dan ditutup
- c. memiliki ventilasi dan sirkulasi udara yang cukup
- d. bebas potensi bahaya ditempat kerja termasuk bebas polusi
- e. lingkungan cukup tenang jauh dari kebisingan
- f. penerangan dalam ruangan cukup dan tidak menyilaukan
- g. kelembapan berkisar antara 30-50% , maksimum 60%
- h. tersedia *washtafel* dengan air mengalir untuk cuci tangan dan mencuci peralatan Air Susu Ibu (ASI) Perah.

²² R.I., *Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Menteri Kesehatan Nomor48/MEN.PP/XII/2008,PER.27/MEN/XII/2018,1177/Menkes/PB/XII/2008*

Selain itu, setidaknya-tidaknya di dalam ruang Laktasi harus mempunyai peralatan menyimpai Air Susu Ibu (ASI) yang terdiri dari lemari pendingin untuk menyimpan Air Susu Ibu (ASI) , Gel pendingin (*Ice pack*), tas untuk membawa Air Susu Ibu (ASI) perahan (*cooler bag*) , *sterlizer* botol Air Susu Ibu (ASI).²³

Sadar akan pentingnya memberikan Air Susu Ibu (ASI) eksklusif terhadap anak/bayi mereka pada umur 4-6 bulan *Chocolate Monggo Group* sudah meberikan/mengadakan sosialisasi dengan bekerja sama dengan dinas kesehatan untuk memberikan pengetahuan akan pentingnya memberikan Air Susu Ibu (ASI) eksklusif karena akan mendukung tumbuh kembang bayi terhadap para pekerja/buruh perempuan.

Pekerja/buruh perempuan di *Chocolate Monggo Group* sudah mendapatkan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menyusui anaknya atau sering disebut ruang Laktasi, Ruang Laktasi di *Chocolate Monggo Group* sangat sesuai dengan standar kesehatan. Letak ruang Laktasi juga sangat strategis dan sangat bersih,luas sehingga nyaman untuk digunakan untuk para pekerja/buruh perempuan. Meskipun sudah mendirikan ruang Laktasi tersebut, tetapi masih banyak pekerja/buruh perempuan yang tidak mengoptimalkan adanya fasilitas tersebut.

²³ R.I., *Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 15 Tahun 2013*

3. Perlindungan Jam Kerja

Jam kerja adalah penetapan waktu kerja dengan tujuan mengoptimalkan hasil kerja dan produktifitas. Setiap perusahaan berbeda-beda untuk mengatur jam kerja bagi para pekerja/buruh, tetapi hal yang paling utama yang harus diperhatikan yaitu adalah kesehatan para pekerja/buruh dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Bagi perusahaan yang mempunyai jam kerja malam juga harus memperhatikan kesehatan para pekerja karena bekerja di malam hari mempunyai risiko kesehatan yang sangat tinggi dibandingkan pekerja yang tidak bekerja di malam hari.

Alasan perusahaan memberlakukan jam kerja tertentu mungkin dengan alasan ingin mengejar produktifitas tertentu. Dengan hal ini perusahaan diperbolehkan untuk memperkerjakan pekerja/buruh pada dalam shif tertentu tetapi perusahaan harus menjamin pekerja/buruh mendapatkan haknya. Contohnya seperti mendapatkan istirahat yang cukup, serta tetap membayar upah.

Pembagian jam kerja telah diatur dalam Pasal 79 ayat 2 huruf a-b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi a, istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak masuk jam kerja; b. “istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk

6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”²⁴

Artinya jam kerja dalam suatu perusahaan dibagi menjadi 3 yaitu pagi, siang dan malam dan pembagian jam kerja setiap harinya itu 8 (delapan) jam per hari dan sudah termasuk waktu istirahat. Apabila sudah menerapkan peraturan ini, dapat diakumulasikan setiap pekerja/buruh setiap jam kerjanya tidak boleh melebihi 40 jam dalam seminggu. Apabila pekerja/buruh melewati lebih dari 40 jam dalam seminggu, maka harus sepengetahuan dan dengan surat perintah dari pimpinan perusahaan yang diperhitungkan sebagai jam lembur.

Peraturan tentang jam kerja ini dibebaskan bagi perusahaan untuk mengaturnya, tetapi harus mengingat bahwa tidak boleh melebihi 40 jam dalam seminggu, dan waktu istirahat sekurang-kurangnya setengah jam. Pemerintah memberlakukan sejumlah pasal untuk melindungi para pekerja/buruh, dikhususkan bagi pekerja/buruh perempuan, yaitu pasal 76 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :
Pasal 76 :

- (1) pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
- (2) pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan

²⁴ R.I, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, pasal 79 ayat (2) huruf a, b

- keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
- (3) pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
- a. memberikan makanan dan minuman bergizi
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00
- (5) ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.²⁵

Peraturan tentang jam kerja ini juga sudah diadopsi oleh Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada *Chocolate Monggo Group* pada Bab III tentang waktu kerja pasal 14 berbunyi :

- (1) Waktu kerja adalah waktu di mana semua Karyawan melakukan/melaksanakan pekerjaan pada hari kerja yang telah ditentukan oleh Perusahaan.
- (2) Pada dasarnya hari kerja adalah hari Senin sampai Sabtu (6 hari dalam seminggu), dan hari Minggu merupakan hari istirahat mingguan. Untuk bagian Keamanan (*Satpam/Security dan Front Office*) karena sifat dan

²⁵ R.I, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, pasal 76

tugasnya yang khusus, hari kerja dan hari istirahat mingguannya diatur tersendiri.

(3) Perusahaan menetapkan hari kerja selama 1 (satu) tahun dalam bentuk kalender kerja.

(4) Jam kerja adalah jam dimana Karyawan melakukan pekerjaan selama 7 jam setiap hari; kecuali hari Sabtu selama 5 jam; dan 40 jam seminggu.

(5) Hari kerja dan atau Jam kerja di atas dapat berubah disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi Perusahaan dengan tetap mengindahkan Peraturan Perundangan yang berlaku.

(6) Jam-jam kerja di luar ketentuan waktu kerja dihitung sebagai kerja lembur, kecuali untuk posisi/jabatan tertentu.

Chocolate Monggo Group dalam hal mengatur hari kerja dan jam kerja sudah sesuai dengan Pasal 77 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi :

(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja ;

(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 minggu; atau

b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5(lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu²⁶.

Chocolate Monggo Group mempunyai waktu kerja 7 jam (Senin-Jumat) sehari dan 5 jam (Sabtu) sehari dan 6 hari kerja. Yang mana hari Senin sampai hari Jumat dimulai pada pukul 08.00 sampai pukul 16.00 dan diberi waktu istirahat setelah bekerja selama 4 (empat jam) yaitu pada pukul 12.00 sampai pukul 13.00. Sedangkan pada hari Sabtu hanya 5 jam bekerja yang dimulai pada pukul 08.00 sampai pukul 14.00 dan diberi waktu istirahat setelah 4 (empat) jam bekerja selama 1 jam.

Pada jam istirahat pekerja pun diberi kebebasan untuk beribadah, makan siang atau melanjutkan pekerjaan mereka. *Chocolate* Monggo tidak menerapkan lembur pada malam hari bagi pekerja/buruh baik laki-laki ataupun perempuan. Pengecualian bagian Keamanan (Satpam/*Security* dan *Front Office*) karena sifat dan tugasnya yang khusus. Menurut narasumber, jam kerja lembur sangat jarang terjadi, jam kerja lembur hanya pada saat perusahaan ingin mengejar target produksi contohnya pada saat hari lebaran, , hari *vallentine* atau pun tahun baru.

4. Larangan melakukan PHK terhadap Pekerja Perempuan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau abis

²⁶ R.I., *Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003*, pasal 77 ayat (1),(2)

kontrak. Menurut pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan 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 kerja²⁷.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf e, pasal tersebut berbunyi “Perusahaan tidak boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan pekerja/buruh perempuan alasan pekerja perempuan menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan, dan menyusui bayinya.” dan ditegaskan dalam pasal 153 ayat (2) bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dengan alasan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan²⁸.

Larangan tentang deskriminasi terhadap pekerja/buruh perempuan ini juga diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.03/Men/1989

²⁷ R.I, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, pasal 61

²⁸ R.I, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, pasal 153

yang menyatakan adanya melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh perempuan dengan alasan sebagai berikut :

- a. Pekerja perempuan menikah
- b. Pekerja perempuan sedang hamil
- c. Pekerja perempuan melahirkan²⁹.

Larangan ini sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan sesuai dengan kodrat, harkat dan martabatnya dan konsekuensi logis dengan diretikasinya Konvensi *Internasional Labour Organization* (ILO) No.100 dan Nomor 111 tentang Diskriminasi.

Chocolate Monggo Group tidak melakukan diskriminasi terhadap Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja/buruh laki-laki maupun perempuan. Pemutusan Hubungan Kerja sudah diatur jelas di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) BAB X pasal 54 ayat 1,2,3 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Yang berbunyi sebagai berikut :

- a. Perusahaan berusaha sedapat-dapatnya untuk mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja
- b. Dalam keadaan-keadaan yang memaksa terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Perusahaan akan bertindak sesuai dengan Peraturan Perundangan yang berlaku
- c. Putusnya Hubungan Kerja dapat terjadi karena berakhirnya hubungan kerja untuk waktu tertentu, mengundurkan diri secara baik atas kemauan

²⁹ R.I, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.03/Men/1989*

sendiri, alasan kesehatan, ketidakmampuan bekerja oleh karna alasan kesehatan, meninggal dunia, mencapai batas usia, tidak dapat mencapai prestasi standard, pemberhentian umum (Rasionalisasi), Putusan Pengadilan Negeri, Terikat hubungan kerja dengan pihak/subjek hukum lain, Pelanggaran peraturan atau melalaikan kewajiban

Menurut narasumber, untuk masalah Pemutusan Hubungan Kerja sudah dilakukan/diproses sebagaimana peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap Pemutusan Hubungan Kerja diproses tahap demi tahap sesuai dengan kaedah serta ketentuan dengan hukum yang berlaku.

C. Hambatan Pelaksanaan Pemenuhan Hak Pekerja/buruh Perempuan di

Chocolate Monggo Group

Berdasarkan hasil penelitian, *Chocolate Monggo Group* telah berupaya untuk memberikan perlindungan hukum terhadap para pekerjanya khususnya pekerja/buruh perempuan yang bekerja di *Chocolate Monggo Group*. Sebagai contoh *Chocolate Monggo Group* sudah memenuhi hak pekerja perempuan yang sedang dalam proses menyusui dan memerah Air Susu Ibu (ASI) dengan menyediakan ruang Laktasi.

Namun dalam pelaksanaannya, pihak pekerja/buruh perempuan yang bekerja di perusahaan tersebut kurang mengoptimalkan adanya fasilitas tersebut. Dimana pekerja/buruh perempuan yang tinggal di lingkungan sekitar *Chocolate Monggo* lebih memilih menggunakan waktu istirahatnya jam kerja untuk pulang kerumah kemudian memberi Air Susu Ibu untuk anaknya dibandingkan harus memberikan Air Susu Ibu diruang Laktasi perusahaan dengan alasan pekerja/buruh sudah terbiasa melakukan dirumah mereka sendiri, pekerja/buruh perempuan tidak mengoptimalkan ruang Laktasi yang sudah di sediakan perusahaan juga dengan alasan masih adanya rasa malu atau sungkan untuk melakukan kegiatan memompa Air Susu Ibu (ASI) dan mereka beranggapan bahwa jika mereka melakukan memompa Air Susu Ibu (ASI) diruang Laktasi takut tidak segar lagi seperti yang langsung diberikan kepada bayi mereka secara langsung dirumah. Disini terlihat bahwa, *Chocolate Monggo Group* dalam memberikan kesempatan menyusui dan Memerah Air Susu Ibu (ASI) dengan mendirikan ruang Laktasi

kepada pekerja/buruh perempuan meskipun sudah selaras dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku namun pada pelaksanaannya tidak berjalan efektif.

Hambatan kedua mengenai cuti haid, *Chocolate Monggo Group* belum mengatur secara teknis pengaturan tentang cuti haid yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan yang mengalami menstruasi pada hari pertama dan kedua dengan alasan dipandang sulit untuk diterapkan oleh perusahaan. Menurut narasumber, perusahaan belum mengatur mengatur cuti haid ini karena takut akan adanya proses produksi yang akan terganggu karena bisa jadi banya pekerja/buruh perempuan yang mengambil cuti haid secara serempak pada hari yang bersamaan. Bisa dibayangkan kalau terjadi seperti itu maka proses produksi pasti akan terganggu.

Hambatan ketiga mengenai cuti hamil dan melahirkan, masih ditemukan di lapangan beberapa pekerja/buruh perempuan yang mengambil cuti hamil dan melahirkan mepet dari cuti yang ditetapkan oleh Pasal 82 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pekerja/buruh perempuan mendapatkan cuti selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Pekerja/buruh perempuan melakukan hal tersebut dengan alasan agar mereka bisa lama dengan sang buah hati setelah melahikan. Dari pihak perusahaan pun sebenarnya resah akan hal tersebut, dikarenakan pekerja/buruh perempuan yang dalam kondisi hamil sangat rentang kesehatannya dan mempunyai Hari Perkiraan Lahir yang susah di prediksi selain itu hal tersebut telah melenceng dari Undang-

Undang yang berlaku. Maka dari itu, dibuatlah jalan keluar melalui Kesepakatan Bersama antara perusahaan dan para pekerja/buruh perempuan. Dimana di dalam kesepakatan tersebut, para pihak menyetujui bahwa pekerja/buruh perempuan mengambil cuti mepet dengan rencana tanggal melahirkan anaknya namun apabila terjadi sesuatu oleh kandungan dari pekerja/buruh perempuan tersebut saat bekerja contohnya: keguguran. Maka dari pihak perusahaan tidak bertanggung jawab atas masalah tersebut. Penyimpangan seperti ini terlihat bahwa masih lemahnya pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja.

