

Stereotype, dampak, dan perlindungan hukum bagi SPG (Sales Promotion Girl)

Stereotype, effects, and law protection for SPG (Sales Promotion Girl)

Loura Hardjaloka

Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta

Kampus UI Depok 16424, Jakarta, Indonesia

E-mail: loura.hardjaloka@gmail.com; loura.hardjaloka@ui.ac.id

Abstract

Stereotyping was still affecting the company to recruit employees. However, these stereotypes did not always give positive results as expected the company to its employees. This often lead employees to be abuse, which later affected the performance. Stereotypes were not supported by facilities and protection of the company, or from a legal perspective. These made women as Sales Promotion Girl (SPG) increasingly vulnerable to do the job. The Convention on The Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW) should help to provide legal protection for this SPG but what happened the application of CEDAW was not implemented by the company. Besides social security program, workers were often violated as well. This research was based on random sample to 25 (twenty five) SPGs in Mall Margo City, Mall Depok Town Square, Plaza Depok, Depok, Jawa Barat. The results showed that the stereotype the company had, increase the chance for those women to experience sexual harassment. The nation should regulate the guideline in this matter, so that those women are protected from sexual harassment in the workplace.

Keywords: *stereotype, SPG, CEDAW, law protection, sexual harassment*

Abstrak

Stereotipe masih saja mempengaruhi perusahaan untuk merekrut karyawan. Stereotipe ini tidak selalu memberikan hasil positif seperti yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya. Hal ini sering terjadi bahkan menyebabkan karyawan bisa mendapatkan bentuk kekerasan yang dapat mempengaruhi kinerja. Stereotipe ini tidak didukung dengan fasilitas dan perlindungan dari perusahaan atau dari hukum, yang semakin membuat perempuan sebagai *Sales Promotion Girl* (SPG) semakin rentan dalam pekerjaan itu. Dengan The Convention on The Elimination Of Discrimination Against Women (CEDAW) seharusnya dapat memberikan perlindungan hukum bagi SPG ini, namun penerapan CEDAW tidak dilaksanakan oleh perusahaan. Selain program jaminan sosial pekerja juga sering dilanggar. Penelitian ini didasarkan pada sampel acak yaitu 25 (dua puluh lima) SPG di Mall Margo City, Mall Depok Town Square, Plaza Depok, Depok, Jawa Barat yang diwawancarai oleh peneliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat stereotipe perusahaan, yang dapat mengakibatkan pelecehan seksual pada SPG. Negara perlu mengatur ketentuan terkait pelecehan seksual terhadap perempuan di tempat kerja guna mengakomodasikan perlindungan kepada perempuan di tempat kerja khususnya sebagai SPG.

Kata kunci: stereotipe, SPG, CEDAW, perlindungan hukum, pelecehan seksual

Pendahuluan

Ketika berjalan-jalan di keramaian pusat perbelanjaan tidak jarang ditemui perempuan-perempuan yang dengan senyumnya dan seolah tanpa letih menawarkan berbagai macam produk kepada pengunjung. Mereka adalah *Sales Promotion Girl* (SPG) yang bertugas untuk mempromosikan produk perusahaannya kepada pembeli. Dapat dikatakan bahwa SPG merupakan “ujung tombak” perusahaan untuk mempromosikan dan menjelaskan tentang produk yang mereka jual. Sering juga terlihat para SPG menggunakan baju yang ketat, rok mini, dan ber-*make up* tebal dalam mempromosikan produknya dan tidak sedikit dari masyarakat yang berpikir (termasuk peneliti) mengapa harus demikian.

Nanang Rekto Wulangaya (<http://cerdaspos.blogspot.com/2008/05/spg-dan-rok-mini.html>), seorang konselor dan pengamat sosial pernah mengatakan,

“Menjadi seorang SPG itu tidak mudah, ukuran tubuhnya harus proporsional. Antara ukuran payudara dan panggul itu juga menjadi pertimbangan, dan sebelum menjadi SPG mereka harus tanda tangan kontrak bahwa mereka bersedia mengenakan rok mini “.

Setiap perusahaan memang mempunyai persyaratannya masing-masing dan hal yang paling umum terkait SPG yaitu ditentukannya seragam saat mempromosikan produk, seperti baju ketat dan rok mini, walaupun memang tidak semua perusahaan menentukan demikian. Ada beberapa perusahaan tertentu yang memang memperbolehkan SPG-nya menggunakan celana panjang, tetapi tetap saja umumnya para perusahaan menetapkan seragam ketat dan rok mini kepada SPG mereka.

Lalu apa alasan sebenarnya perusahaan menetapkan seragam yang demikian? Muncul stereotype dari pihak perusahaan terhadap SPG-nya bahwa hal tersebut bertujuan untuk menarik konsumen dalam membeli produk yang ditawarkan. Pembeli sebenarnya lebih tertarik dengan cara presentasi SPG menawarkan suatu produk ketimbang minimnya pakaian SPG.

Perempuan sebagai manusia pada dasarnya juga mempunyai hak atas fasilitas-fasilitas penunjang dari perusahaan terhadap dirinya mengingat bahwa SPG yang menjadi “ujung tombak” penjualan suatu produk. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti mengadakan penelitian terkait pemenuhan hak SPG di Mall Margo City, Mall Depok Town Square, dan Plaza Depok, Depok, Jawa Barat.

Berdasarkan latar belakang maka pokok-pokok permasalahan yang diteliti adalah sebagai berikut: (1) bagaimana stereotype perusahaan terhadap SPG dalam hal kemampuannya bekerja serta posisinya dalam pekerjaan di Mall Margo City, Mall Depok Town Square, dan Plaza Depok, Depok, Jawa Barat?; (2) bagaimana perempuan sebagai SPG diposisikan dalam perjanjian kerja serta perlindungan yang diberikan oleh perusahaan terkait statusnya dalam perjanjian kerja di Mall Margo City, Mall Depok Town Square, dan Plaza Depok, Depok, Jawa Barat?; dan (3) bagaimana penerapan Pasal 11 Convention on The Elimination Of Discrimination Against Women (CEDAW) terkait hak kerja pada perempuan terhadap SPG di Mall Margo City, Mall Depok Town Square, dan Plaza Depok, Depok, Jawa Barat?

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah: (1) menganalisis stereotype perusahaan terhadap SPG dalam hal kemampuannya bekerja serta posisinya dalam pekerjaan di Mall Margo City, Mall Depok Town Square, dan Plaza Depok, Depok, Jawa Barat; (2) menganalisis status SPG dalam perjanjian kerja serta perlindungan yang diberikan oleh perusahaan terkait statusnya dalam perjanjian kerja di Mall Margo City, Mall Depok Town Square, dan Plaza Depok, Depok, Jawa Barat; dan (3) menganalisis penerapan Pasal 11 CEDAW terkait hak kerja pada perempuan terhadap SPG di Mall Margo City, Mall Depok Town Square, dan Plaza Depok, Depok, Jawa Barat.

Manfaat dari penelitian ini, yaitu: (1) secara akademis diharapkan dapat memperluas/mengembangkan pemahaman mengenai aspek-aspek stereotype, perlindungan hukum serta akses dan pemenuhan terhadap hak-hak pada SPG di Mall Margo City, Mall Depok Town Square, dan Plaza Depok, Depok, Jawa Barat; dan (2) secara praktis, diharapkan dapat menjadi panduan untuk menerapkan Pasal 11 CEDAW terkait hak kerja pada perempuan dalam hal tenaga kerja sebagai SPG di Depok pada khususnya dan di seluruh Indonesia pada umumnya.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Depok, Jawa Barat dengan mengambil lokasi pada sektor perdagangan mall khususnya di Mall Margo City, Mall Depok Town Square, dan Plaza Depok, Depok, Jawa Barat. Pemilihan mall dengan pertimbangan bahwa sektor ini cukup memiliki prospek kerja bagi kaum perempuan dilihat dari aspek jenis pekerjaan atau kegiatan. Pemilihan lokasi penelitian berdasarkan pertimbangan bahwa salah satu sektor yang cukup berkembang dalam penyerapan tenaga kerja perkotaan adalah sektor perdagangan mall. Penyerapan tenaga kerja khususnya perempuan yang secara tidak langsung menimbulkan masalah terkait dengan stereotipe perusahaan terhadap SPG, perlindungan hukum serta pemenuhan hak-hak SPG dan penerapan Pasal 11 CEDAW terkait hak kerja pada perempuan terhadap SPG.

Penelitian ini bersifat deskriptif-kualitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan karakteristik dari fenomena yang terdapat pada keberadaan SPG dalam konteks hubungan kerja yang terjadi dalam sektor perdagangan di mall. Dasar penelitian ialah studi kasus yang mencoba menggambarkan secara utuh tentang stereotipe perusahaan terhadap SPG, perlindungan hukum serta pemenuhan hak-hak SPG dan penerapan Pasal 11 CEDAW terkait hak kerja pada perempuan terhadap SPG di Depok, Jawa Barat.

Informan terdiri dari 25 (dua puluh lima) orang SPG yang tersebar di Mall Margo City, Mall Depok Town Square, dan Plaza Depok yang dipilih secara *purposive*. Pemilihan informan dilakukan secara *purposive* yaitu pemilihan secara sengaja dengan maksud menggali informasi guna menjawab rumusan masalah terkait stereotipe perusahaan terhadap SPG, perlindungan hukum serta pemenuhan hak-hak SPG dan penerapan Pasal 11 CEDAW terkait hak kerja pada perempuan terhadap SPG di Mall Margo City, Mall Depok Town Square, dan Plaza Depok. Adapun kriteria dari informan adalah SPG yang berpakaian ketat, mini, dan berusia antara 18-25 tahun, yang mana mereka bekerja sebagai pekerja kontrak di Kota Depok, Jawa Barat.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini ialah data yang bersumber langsung dari informan atau yang disebut data primer. Di samping itu, juga diperoleh data sekunder yang bersumber dari dokumen-dokumen yang terkait dengan kebutuhan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, yaitu dengan melakukan wawancara langsung kepada informan dengan menggunakan *depth interview* (pedoman yang berisi pokok-pokok wawancara).

Seluruh data yang telah diperoleh dianalisis melalui beberapa tahapan yaitu dimulai tahap pemeriksaan catatan-catatan/dokumen, kemudian tahapan pengklasifikasian data, selanjutnya tahapan deskripsi yang berupaya menggambarkan stereotipe perusahaan terhadap SPG, perlindungan hukum serta pemenuhan hak-hak SPG dan penerapan Pasal 11 CEDAW terkait hak kerja pada perempuan terhadap SPG di Mall Margo City, Mall Depok Town Square, dan Plaza Depok, Depok, Jawa Barat.

Hasil dan Pembahasan

Stereotipe perusahaan terhadap SPG

Selama dua dekade terakhir terjadi peningkatan jumlah perekrutan perempuan dalam bidang penjualan produk (Dawson 1992). Sejak tahun 1980-an perempuan telah semakin memasuki pekerjaan di bidang penjualan yang dahulunya banyak didominasi laki-laki – 20% dari industri AS *Salesforce* sekarang justru oleh perempuan (McNeilly & Goldsmith 1991).

Stereotipe didefinisikan sebagai "kepercayaan yang dianut banyak tentang orang berdasarkan keanggotaan mereka pada kelompok tertentu" dimana individu diperlakukan dan dievaluasi sebagai anggota dari sebuah kelompok ketimbang sebagai individu-individu dalam hak mereka sendiri (Comer 1998:5). Bagi wanita, jenis stereotipe ini biasanya dianggap sebagai "sifat-sifat

negatif yang disebabkan oleh peran gender perempuan yang cenderung menghasilkan kinerja yang tidak efektif pada pekerjaan" (Comer & Drollinger 1997, Russ & McNeilly 1988, Marchetti 1996).

Dalam hal menjual secara profesional, hasil stereotype dalam atribusi dari "karakteristik yang unik dan perilaku untuk perempuan penjualan yang dianggap sebagai kemungkinan untuk mengurangi efektivitas menjual". Dua jenis utama dari stereotype peran gender diperiksa dalam pembahasan berikut ini, yaitu: kemampuan mereka dianggap untuk menjual produk tertentu, dan cara berpakaian mereka untuk mendukung produk yang dijual (Comer & Jolson 1991:43).

Kemampuan perempuan dalam penjualan tertentu

Stereotype perempuan dalam penjualan juga dibuktikan dalam manajer dan pelanggan mengenai persepsi perempuan yang hanya dapat menjual produk tersebut. Masalah ini telah mendapat banyak perhatian dalam studi Amerika. Dalam melihat budaya industri penjualan ditemukan beberapa perempuan direkrut ke dalam bidang tersebut (Fugate 1988). Agen industri pembelian, misalnya, cenderung untuk melihat perempuan sebagai terbatas dalam kemampuan mereka untuk memberikan bantuan teknis kepada pelanggan (Swan 1984). Manajer khawatir bahwa pelanggan tidak ingin membeli produk industri dari seorang perempuan. Dunia penjualan menunjukkan bahwa semakin tinggi kesamaan antara pelanggan dan penjual besar probabilitas dari transaksi penjualan akan berhasil (Swan 1978:93).

Penelitian yang lebih baru dari AS juga menunjukkan bahwa hubungan pembeli-penjual meningkat ketika ada kesamaan dalam hal gender dan usia (Futrell 1984, Dwyer 1998, Smith 1998). Pria dianggap memiliki apa yang disebut sebagai karakteristik "kasar" sehingga dianggap lebih cocok untuk menjual produk di bidang industri (Magretta 1997:19). Akademisi Amerika menyoroti kesulitan-kesulitan dalam mengubah situasi ini karena sebagai manajer percaya bahwa ini akan berarti adanya perubahan dalam "hubungan penjual-pelanggan" yang mana akan banyak organisasi enggan untuk melakukan perubahan ini (Fugate 1988). Diperlukan juga pembeli/petugas pembelian untuk mengevaluasi kembali kriteria penilaian mereka mengenai perbedaan yang dirasakan antara personil penjualan laki-laki dan perempuan. Hal ini bukan tugas yang mudah karena "dasar perbedaan-perbedaan ini mungkin bukan prosedur yang disadari" (Dion 1997:455).

Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa telah tumbuh feminisasi terhadap penjualan di industri jasa. Data di AS menunjukkan bahwa peningkatan utama dalam penjualan selama dekade terakhir adalah area dimana perempuan mendominasi, misalnya, hotel dan katering, komunikasi dan pelayanan kesehatan, sebaliknya persentase perempuan dalam pengelolaan penjualan telah tetap tidak berubah selama dekade terakhir. Dengan demikian, tugas dalam penjualan menjadi terikat dengan maskulinitas si penjual (American Salesman 1993).

Demikian pula berdasarkan hasil penelitian, dilakukan wawancara dengan 25 (dua puluh lima) orang SPG yang tersebar di Mall Margo City, Mall Depok Town Square dan Plaza Depok, Depok, Jawa Barat. Dari hasil wawancara menunjukkan bahwasanya pihak perusahaan hanya mau menerima pramuniaga perempuan dengan tinggi badan minimal 155 cm (namun ada juga yang minimum tinggi badan 158 cm) dan berat badan proporsional (dan juga yang mau ukuran badannya "L", kalau lebih tidak diterima) agar sesuai dengan ukuran dari kantor, dalam penjualan produknya (produk parfum, pakaian anak-anak, pakaian kantor) dikarenakan perempuan dapat lebih mengakomodasi pertanyaan serta kenyamanan konsumen dalam bertanya terkait produk serta ada stereotype dari pihak perusahaan jika menggunakan pakaian yang ketat dan mini sebagaimana yang disyaratkan dalam seragam akan meningkatkan penjualan produk perusahaan. Para SPG yang diberi pertanyaan terkait hubungan antara pakaian dan angka penjualan, mereka menjawab bahwa tidak ada korelasinya sama sekali. Lebih lanjut dikatakan juga bahwa ketika dalam hubungan kerja terjadi perubahan ukuran baju

maka SPG yang bersangkutan dapat menjahitnya sendiri dan menempelkan logo perusahaan, dan hasil penjualannya juga sama dengan yang proporsional sebagaimana disyaratkan oleh pihak perusahaan. Ada juga perusahaan yang mengizinkan penggantian ukuran pakaian walaupun itu berarti SPG tersebut harus membayar lagi dengan melalui pemotongan gajinya.

Peneliti melihat adanya stereotype terhadap umur yang mana ada perusahaan yang membatasi usia minimal 17 atau 18 tahun dengan maksimal usia 23 tahun. Hal ini terlihat bahwa stereotype perusahaan yang menganggap bahwa perempuan yang masih muda, cantik, kemudian ditunjang dengan pakaian yang ketat dan mini untuk dapat menarik minat konsumen khususnya dalam hal pelayanan dan kecekatan dalam melayani konsumen.

Dapat disimpulkan stereotype bahwa perempuan sebagai SPG mampu menjual produk tertentu dengan tinggi dan berat badan proporsional, batas minimum dan maksimal usia, serta pakaian mini dalam hal ini tidak terbukti karena pembeli membeli sesuai kebutuhan dan sesuai dengan tingkat kesesuaian dengan produk yang akan dibelinya. Pakaian yang mini justru mengakibatkan adanya sikap pelecehan yang dirasakan oleh beberapa SPG dari 25 (dua puluh lima) orang SPG yang diwawancara yang akan dibahas dalam sub-bab selanjutnya.

Perempuan dan "Hubungan Penjualan": Stereotip lain dari peran gender?

Stereotype terhadap peran gender telah banyak diidentifikasi sebagai peran kunci dalam menghasilkan dan mempertahankan diskriminasi seks, literatur mengenai stereotype biasanya mendefinisikannya dalam istilah peyoratif (Halford 1997, Mengue 1998, Comer 1998, Lane 1999). Stereotype gender seperti peran yang selalu negatif jelas tidak selalu terjadi atau bahkan tidak selalu tepat (Jussim 1995). Banyak pula sisi "positif" pada stereotype peran gender yang telah diidentifikasi (Comer 1995, Lane 2000).

Stereotype positif ini berpotensi menyebabkan pengobatan yang lebih baik dan mungkin dilihat sebagai hal yang sangat penting bagi kelompok yang kurang beruntung seperti perempuan dalam profesi penjualan atau dalam hal menjadi SPG dalam hal ini. Terlepas dari dampak pada mereka, stereotype juga dapat dilihat menjadi hal yang penting sebagai perangkat kerja yang berdasarkan hemat kognitif yang digunakan untuk menyederhanakan dan mengatur kompleksitas (Heilman 1997).

Banyak masalah dengan stereotype peran gender, yang bagaimanapun timbul dari kurangnya korelasi dengan realitas. Penelitian telah menunjukkan bahwa stereotype yang berlaku pada perempuan lebih mungkin dapat dianggap sebagai cara untuk meninggalkan pekerjaan mereka, seperti kurang dalam pendidikan yang sesuai dan pengalaman, dan sebagai pemain yang lebih rendah daripada laki-laki biasanya ditampilkan untuk menjadi baik salah atau usang (Falkenberg & Boland 1997, Halford 1997, Maitland 1998, Lane 2000). Jika dikaitkan dengan kasus yang peneliti teliti, mengenai stereotype terhadap SPG sehingga mengharuskan berpenampilan seksi untuk menarik konsumen dapat dijadikan alasan bagi SPG tersebut jika ingin keluar dari pekerjaan mereka ataupun jika mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Hasil wawancara peneliti dengan 25 (dua puluh lima) SPG tersebut, meskipun sebagian besar menyatakan cukup kerasan dan enggan untuk pindah kerja (karena mereka tidak menyadari bahwa stereotype melalui pakaian mereka dapat digunakan sebagai celah kalau mereka sudah tidak betah) dengan alasan mencari pekerjaan sulit meskipun ada pihak-pihak yang melarang seperti orang tua misalnya, ataupun karena sudah terbiasa dengan pakaiannya, sehingga sudah tidak ada masalah lagi terkait pakaian, tetapi ada 2 orang SPG yang menyatakan dirinya mau pindah ke pekerjaan yang lebih baik lagi karena pada dasarnya ada yang menggunakan jilbab namun terpaksa melepasnya karena tuntutan pekerjaan (karena sulit mendapat pekerjaan) dan juga ada yang dikarenakan tidak suka dengan keharusan menggunakan seragam. Oleh karenanya, hal ini setidaknya dapat dijadikan salah satu alasan oleh SPG tersebut jika ingin keluar dari perusahaan.

Selain itu ada stereotype dari perusahaan yang mengatakan bahwa perempuan pada umumnya lebih cenderung menampilkan keterampilan relasional yang menjadi masalah pusat dengan stereotype. Ketika seluruh kelompok perempuan yang diasumsikan sama, dan membuat keputusan didasarkan pada asumsi bahwa, perbedaan individu dan pengecualian cenderung diabaikan, akibatnya dapat menyebabkan prasangka dan generalisasi yang berlebihan dan jelas dapat terjadi terlepas dari apakah suatu stereotype tertentu adalah negatif atau positif. Jadi, meskipun mungkin dikatakan bahwa (berdasarkan bukti empiris) perempuan lebih mungkin dibandingkan pria memiliki jenis keterampilan yang dianggap tepat untuk pendekatan menjual hubungan, pandangan ini dapat dianggap sebagai stereotype jika misalnya ada tayangan yang menginformasikan masing-masing laki-laki dan perempuan.

Pandangan ini dapat dikatakan benar dan juga dapat pula dikatakan tidak tepat. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan, peneliti menemukan ada 1 SPG yang menyatakan bahwa ada kliennya yang hanya mau dilayani oleh dirinya saja. Hal ini tentu saja menunjukkan bahwa stereotype perusahaan terhadap SPG memiliki “hubungan penjualan” dengan konsumennya terbukti sehingga konsumen datang kembali ke produk itu dan dikuatkan lagi dengan hanya mau dilayani oleh SPG itu saja. Namun, SPG lainnya tidak menyatakan hal yang sama karena dikaitkan dengan minat dan kebutuhan membeli si pembeli. Bukan dengan stereotype yang dipikirkan oleh perusahaan. Ada perusahaan yang menegur SPG-nya apabila penggunaan baju terlalu ketat karena SPG-nya sendirilah yang justru mau menggunakan pakaian ketat seperti itu dengan cara mengecilkan baju seragam yang diperolehnya dari pihak perusahaan apabila menurutnya terlalu besar dari ukuran tubuhnya.

Posisi perempuan dalam pekerjaan sebagai SPG

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya banyak masalah dengan stereotype peran gender yang mana penelitian telah menunjukkan bahwa stereotype yang berlaku perempuan sebagai lebih mungkin untuk meninggalkan pekerjaan mereka, seperti kurang dalam pendidikan yang sesuai dan pengalaman, dan sebagai “pemain yang lebih rendah daripada laki-laki” (Falkenberg & Boland 1997, Halford 1997, Maitland 1998, Lane 2000). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perempuan dianggap sebagai pemain rendah jika dibandingkan laki-laki sehingga tidak adanya persamaan perlakuan antara perempuan dan laki-laki. Hal ini juga berlaku bagi SPG yang peneliti wawancarai bahwasanya posisi mereka diletakkan sebagai pemain rendah meskipun sebenarnya mereka dibebankan dengan beban pekerjaan yang berat yakni sebagai ujung tombak penjualan perusahaan yang menargetkan mereka untuk mendapatkan penghasilan bagi perusahaan minimal Rp. 25.000.000,00 (dua puluh lima juta rupiah) untuk 2 orang SPG yang berasal dari perusahaan yang sama di mall yang sama pula. Jika kurang dari 96% dari jumlah pemasukan yang ditargetkan bagi perusahaan, maka sisa kekurangan itu dihitung sebagai utang untuk bulan berikutnya. Dapat dibayangkan dalam hal ini posisi SPG sebagai pemain rendah dengan upah yang minimum pula namun harus menanggung beban yang cukup berat seperti itu.

Pelecehan sebagai dampak dari implementasi stereotype perusahaan melalui pakaian

Definisi pelecehan seksual

Pelecehan seksual menurut Mathis dan Jackson (2001) yaitu tentang pelecehan yang terjadi di tempat kerja berhubungan dengan tindakan yang ditujukan ke arah seksual, dan menempatkan tenaga kerja dalam situasi kerja yang merugikan atau menciptakan lingkungan kerja yang tidak bersahabat.

Yayasan Harapan Permata Hati Kita (2005) mendefinisikan pelecehan seksual sebagai tindakan yang mengganggu, menjengkelkan, dan tidak diundang yang dilakukan seseorang atau

kelompok orang terhadap pihak lain, yang berkaitan langsung dengan jenis kelamin pihak yang diganggunya dan dirasakan menurunkan martabat dan harkat diri orang yang diganggunya.

Bentuk pelecehan seksual

Berdasarkan hasil wawancara, SPG mengakui banyak yang memandang mereka dengan berlebihan sehingga membuat mereka risih karena dipandang oleh jenis kelamin yang berbeda. Pelecehan melalui pandangan yang berlebihan yang dilakukan oleh pengunjung juga sering dialami yang ada juga dilakukan oleh anak laki-laki SMA yang pemikirannya masih labil. Oleh karenanya untuk mengurangi kesan “vulgar” dari rok yang mini maka ada beberapa perusahaan yang memberikan kebijakan untuk memperkenankan (bahkan mengharuskan) SPG-nya menggunakan *stocking* walaupun ada juga perusahaan yang tidak memperkenankannya sehingga SPG perusahaan yang bersangkutan harus “mencuri-curi” kesempatan untuk menggunakan *stocking* yang jika ketahuan akan berakibat mendapatkan sanksi karena melanggar ketentuan perusahaan terkait penggunaan seragam sesuai dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan bentuk pelecehan seksual yang dialami oleh informan peneliti ini, dapat dikategorikan sebagai bentuk visual yakni tatapan yang penuh nafsu, tatapan yang mengancam, gerak-gerik yang bersifat seksual. Hal ini disebabkan faktor-faktor tertentu. Dalam hal ini peneliti menggunakan sudut pandang si korban (SPG), yang mana disebabkan karena faktor pakaian yang menunjukkan lekuk tubuhnya, pemakaian pakaian yang minim, menggunakan parfum yang menarik lawan jenis (Heilman 1997).

Dampak pelecehan seksual

Dampak pelecehan seksual dapat berbentuk psikologis maupun fisik atau bahkan berdampak pada pekerjaannya sebagai SPG. Pada dampak pelecehan seksual secara psikologis, maka sang korban akan merasakan perasaan yang bervariasi diantaranya ialah merasa menurun harga dirinya (Pojman 1997), menurunnya kepercayaan diri (Burke & Black 1997), depresi (Bristor & Fischer 1993), kecemasan, ketakutan terhadap perkosaan serta meningkatnya ketakutan terhadap tindakan-tindakan kriminal lainnya (Whelehan 1995). Whelehan juga menyatakan bahwa korban pelecehan seksual akan menderita “*post trauma syndrome*” yang ditandai dengan bayang masa lalu pada saat terjadinya pelecehan. Dampak pelecehan seksual terhadap fisik diantaranya sakit kepala, gangguan makan, gangguan pencernaan, rasa mual, menurun atau bertambahnya berat badan, dan memanggil tanpa sebab yang jelas. Weedon (1987) mengatakan bahwa jika telah terjadi pelecehan yang terbilang serius maka si korban bahkan dapat hingga bunuh diri karena adanya perasaan yang amat bersalah.

Dampak pelecehan seksual terhadap pekerjaan di antaranya menurunkan semangat kerja, menurunnya produktivitas kerja dan merusak hubungan antara rekan kerja, menurunnya tingkat kepercayaan diri, dan juga menurunnya motivasi. Korban pelecehan seksual juga dapat memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya, dan korban dengan tingkat frekuensi pelecehan yang lebih tinggi lebih memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempat mereka bekerja (Siguaw & Honeycutt 1995).

Berkaitan dengan dampak pelecehan seksual, SPG yang peneliti wawancarai menyatakan bahwa memang sedikit risih dengan perlakuan tersebut sehingga kadang ada yang meminta rekan kerjanya untuk menggantikan dirinya dalam melayani pelanggan tersebut atau juga ada yang sekedar membiarkan perilaku pelecehan tersebut karena tuntutan profesionalitas pekerjaan. Berdasarkan penuturan mereka, peneliti berasumsi bahwa pelecehan visual yang dilakukan oleh pengunjung “nakal” tidak serta merta membuat dampak pelecehan seksual pada diri mereka. Mereka berusaha melindungi dirinya sendiri seperti menghindari pelanggan “nakal” dengan minta penggantian dengan rekannya atau juga sekedar mendingkan.

Keseluruhannya tidak mempermasalahkan mengenai pelecehan seksual yang dilakukan terhadap mereka karena hal tersebut adalah resiko pekerjaan mereka.

Oleh karenanya, dibutuhkan perlindungan dari pihak perusahaan misalnya mengubah peraturannya untuk penggunaan pakaian ketat dan minim bagi SPG-nya guna melindungi SPG-nya dari tindakan pelecehan seksual. Hal ini juga perlu didukung oleh negara karena belum adanya peraturan perundang-undangan terkait di Indonesia.

Perempuan dalam perjanjian kerja

Perjanjian kerja

Diketahui bahwa dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuhan atau hubungan industrial di negara manapun pasti akan menggunakan perjanjian. Di dalam KUHPPerdata tidak dikenal istilah perjanjian namun yang ada adalah istilah perikatan atau *verbinten* (Pasal 1233 KUHPPerdata) dan persetujuan atau *overeenkomst* (Pasal 1313 KUHPPerdata). Menurut Kosidin, di Indonesia istilah *verbinten* diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perhutangan, dan perjanjian.

Istilah *overeenkomst* diterjemahkan dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan (Khakim 2003:4). Pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUHPPerdata adalah: (1) perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu, yaitu suatu perjanjian dimana satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah; (2) perjanjian kerja, yaitu perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian dimana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain; dan (3) perjanjian pemborongan kerja, yaitu suatu perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, dimana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.

Di dalam perjanjian akan dimuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak, maka untuk membuat sebuah perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur mengenai sahnya suatu perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 KUHPPerdata, yaitu sebagai berikut: (1) Sepakat Mereka yang Mengikatkan Diri, bahwa perjanjian itu haruslah merupakan kesepakatan dari para pihak yang membuatnya. Perjanjian yang tidak memenuhi ketentuan tersebut adalah batal; (2) Kecakapan Membuat Perjanjian yang dalam Pasal 330 KUHPPerdata tercantum bahwa seseorang telah cakap hukum (dewasa) apabila telah berusia 21 tahun. Dalam Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun. Dengan demikian, pengertian orang dewasa adalah setiap orang yang berumur 18 tahun. Hal ini berarti bahwa setiap orang yang sudah berusia 18 tahun, tidak peduli sudah kawin atau belum, dapat dikatakan cakap hukum dan sudah memiliki kecakapan untuk membuat suatu perjanjian; (3) Suatu Hal Tertentu yaitu objek dari suatu perjanjian haruslah ada, misalnya dalam hal perjanjian kerja, maka objeknya adalah perjanjian tentang pekerjaan. Dalam perjanjian itu akan dirinci mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, waktu kerja, waktu istirahat, besarnya upah dan lain-lain; dan (4) Suatu Sebab yang Halal, bahwa isi perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, moral, adat istiadat, kesusilaan dan lain-lain.

Menurut Pasal 1601a KUHPPerdata, perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu (Suparni 1991:383). Menurut Shamad, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada

orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), Perjanjian kerja adalah *“perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”*. Perjanjian kerja menurut Prinst adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan majikan/pengusaha dengan objeknya adalah pekerjaan (Prinst 2000).

Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa prinsip yang menonjol dalam suatu perjanjian kerja adalah adanya keterkaitan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi, bila seseorang telah mengikatkan dirinya dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian, agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhi 3 (tiga) unsur sebagai berikut:

Pertama, adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Di dalam perjanjian kerja, unsur perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja. Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah), sedang pihak lain kedudukannya di bawah (pihak yang diperintah).

Kedua, penuaian kerja maksudnya melakukan pekerjaan. Di dalam penuaian kerja, yang tersangkut dalam kerja adalah manusia itu sendiri sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut sosial ekonomis.

Ketiga, upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh atau dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, perjanjian kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu (Khakim 2003): (1) berdasarkan waktu berlakunya yaitu perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT); dan (2) perjanjian kerja lainnya seperti perjanjian pemborongan pekerjaan, perjanjian kerja bagi hasil, perjanjian kerja laut, dan perjanjian untuk melakukan jasa-jasa.

Jika dikaitkan dengan kasus, maka mengenai syarat sahnya perjanjian dalam membuat perjanjian kerja antara pihak perusahaan dan SPG diasumsikan sah mengingat belum adanya pengaturan lebih lanjut dalam UU Ketenagakerjaan yang menjadi tolok ukur dalam isi perjanjian sudah sesuai atau belum. Namun, diasumsikan sah (walaupun ada yang menurut peneliti tidak sah), hal ini dikarenakan masing-masing pihak telah bersepakat mengenai isi dari perjanjian kerja yang dibuktikan dengan penandatanganan perjanjian kerja oleh SPG sebagai tanda setuju atas syarat-syarat yang diberikan oleh perusahaan.

Kemudian mengenai kecakapan masing-masing pihak. Dari pihak perusahaan yang diwakili oleh pihak manajemen personalia tentulah orang yang cakap baik dari segi umur dan juga kemampuannya yakni tidak di bawah pengampuan dan lain-lain. Hal ini juga berlaku bagi SPG yang melakukan perjanjian yakni minimal 18 tahun meskipun ada juga perusahaan yang memberikan kompensasi terhadap batas minimal 17 tahun untuk melamar menjadi SPG yang

tentu saja bertentangan dengan KUHPerdara yang minimal usia cakap adalah 18 tahun atau sudah menikah. Hal ini disiasat oleh pihak perusahaan dengan meminta persetujuan dari orang tua SPG apabila yang bersangkutan masih berusia 17 tahun.

Terkait mengenai suatu hal tertentu seperti waktu cuti, waktu kerja, dan juga upah misalnya. Ada perusahaan yang memberikan cuti seperti cuti hamil dan pasca melahirkan dengan jangka waktu 2 bulan - 3,5 bulan sebelum melahirkan dan 3 bulan setelah melahirkan. Cuti tahunan juga diberikan kepada SPG yang dapat diambil sebanyak 4 kali namun dengan rentang waktu yang tidak boleh berdekatan. Berdasarkan Pasal 79 ayat (2) huruf c yang menyatakan bahwa sekurang-kurangnya harus 12 hari kerja setelah pekerja bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Dalam hasil wawancara, dijelaskan mengenai jangka waktu ketika pengambilan cuti yang mana ketika mengambil cuti tahunan diberikan 3 hari, maka jika mengambil 4 kali cuti tahunan, jumlah total terpenuhi yakni 12 hari sehingga hal ini tidak melanggar Pasal 79 ayat (2) huruf c atau tidak.

Terkait waktu kerja juga ada pembagian waktu kerja yakni *shift* pagi dan juga *shift* malam yang total jam kerjanya ialah 8 jam. Hal ini bertentangan dengan Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan karena dikatakan pada huruf a bahwa 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu. Atau dapat juga berdasarkan huruf b, yakni 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Sedangkan pada SPG tersebut tetap harus siap di tempat selama 7 hari kerja dengan waktu bervariasi antara 7.5 jam untuk hari tertentu dan sisanya 8 jam untuk beberapa hari sesuai dengan yang dijadwalkan. Namun, Pasal 77 ini tidak berakhir sampai di situ, masih ada ayat (3) yang menyatakan bahwa ketentuan ayat (2) tidak berlaku bagi pekerjaan tertentu, namun karena tidak ada peraturan pemerintah terkait UU Ketenagakerjaan, sehingga sangat rancu sekali terkait apakah SPG termasuk dalam jenis pekerjaan yang menurut ayat (3) tidak berlaku ketentuan ayat (2). Karena kalau diasumsikan SPG tidak berlaku ketentuan Pasal 77 ayat (2) maka ketentuan jam kerja seperti itu sah-sah saja.

Terkait waktu istirahat di antara jam kerja berdasarkan hasil wawancara, waktu istirahat disesuaikan dengan hari kerja tertentu dan juga disesuaikan dengan *shift* yang pada intinya istirahat diberikan antara rentang waktu 30 menit hingga 1.5 jam, namun sayangnya istirahat yang diberikan tidak setelah 4 jam bekerja terus menerus, melainkan setelah lebih dari 4 jam bekerja. Pada satu sisi, hal ini sesuai dengan Pasal 77 ayat (2) huruf a UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwasanya minimal setengah jam (30 menit), namun di sisi lain bertentangan dengan frasa, "...setelah bekerja selama 4 jam".

Selanjutnya terkait upah, disesuaikan dengan Upah Minimum di Depok ialah Rp. 1.254.000,00, namun tetap saja ada SPG yang dibayarkan upahnya di bawah dari Upah Minimum tersebut yakni hanya sebesar Rp. 1.157.000,00. Untuk uang lembur, minimumnya ialah Rp. 50.000,00 namun ada juga yang dibayarkan di bawahnya. Ada juga perusahaan yang menerapkan pembayaran upah dihitung dari jumlah masuk kerja.

Prinsip perjanjian kerja waktu tertentu antara lain: (1) harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, minimal rangkap dua. Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku adalah bahasa Indonesia; (2) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu; (3) paling lama tiga tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaruan; (4) pembaruan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dilakukan setelah tenggang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya perjanjian; (5) tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap; (6) tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja; dan (7) upah dan syarat-syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan.

Menurut Khakim (2007) apabila prinsip PKWT tersebut dilanggar, maka jika yang dilanggar adalah angka 1 hingga angka 7, maka secara hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Selain itu, jika yang dilanggar adalah pada angka 7, maka tetap berlaku ketentuan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan.

Kategori pekerjaan untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu (1) di dalam Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ditetapkan bahwa kategori pekerjaan untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara lain pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman; dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; dan (2) jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara lain bisa diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun (Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan), dan pembaruan PKWT hanya boleh dilakukan sekali dan paling lama 2 tahun (Pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan).

Hal yang dimaksud dengan diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Pembaruan disini adalah melakukan hubungan kerja baru setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 hari.

Status perjanjian kerja dalam Perjanjian Kerja Tidak Tetap antara lain (1) Perjanjian Kerja Perseorangan (dengan masa percobaan 3 bulan). Semula dasar hukum masa percobaan 3 bulan ini diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, dan kemudian diatur dalam Pasal 60 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dimana secara tegas ditetapkan bahwa masa percobaan paling lama 3 bulan; dan (2) Perjanjian Kerja Harian Lepas yang semula dasar hukum tentang perjanjian kerja harian lepas diatur melalui Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor Per-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas, dan kemudian diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti, seluruh SPG merupakan SPG kontrak. Ada perusahaan yang menjadikannya karyawan tetap setelah 6 bulan bekerja, meskipun ada juga perusahaan yang mau keseluruhan SPG-nya hanyalah karyawan kontrak. Berdasarkan hasil wawancara, ada SPG yang menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki SPG sebagai karyawan tetap mau berusaha menjadikannya sebagai karyawan kontrak saja.

Dari hasil wawancara tidak dikatakan adanya masa percobaan sebagai SPG karena ada SPG yang menyatakan bahwa dirinya akan selalu menjadi karyawan kontrak dan ada juga yang menyatakan setelah 6 bulan bekerja secara otomatis menjadi karyawan tetap tanpa perlu penandatanganan perjanjian kerja kembali.

Perlindungan oleh perusahaan terhadap tenaga kerjanya

Perlindungan hukum bagi perusahaan dapat diwujudkan melalui penyertaan tenaga kerjanya ke dalam program Jamsostek kecuali Jaminan Pemeliharaan Kesehatan apabila pihak perusahaan merasa lebih memiliki fasilitas yang lebih baik daripada pelayanan Jamsostek, perusahaan dapat tidak ikut serta dalam Jamsostek untuk Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dengan cara melapor kepada pihak Jamsostek.

Berdasarkan Pasal 2 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek (UU Jamsostek), definisi tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi

kebutuhan masyarakat. Definisi itu secara tidak langsung menyatakan bahwa bahwa karyawan kontrak juga termasuk dalam definisi tenaga kerja, oleh karenanya merujuk kepada Pasal 3 ayat (2) UU Jamsostek menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Berdasarkan hal ini, karyawan kontrak sebagai SPG ini layak untuk diikutsertakan dalam program Jamsostek.

Pasal 6 ayat (1) UU Jamsostek menyatakan ada 4 macam program Jamsostek yakni Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Namun merujuk pada hasil wawancara, maka SPG sendiri tidak mengetahui akan hak-haknya terhadap akses program Jamsostek ini. Ada 1 orang SPG yang menyatakan bahwa dia tahu mengenai haknya terhadap kesehatan yakni dia mendapatkan asuransi kesehatan yang dipotong langsung dari gajinya setiap bulan. Dia tidak tahu persis berapa persen biaya yang seharusnya dikeluarkan untuk membayar premi asuransi tersebut. Dia hanya menerima upah yang telah dipotong dengan preminya tanpa tahu pasti berapa besaran yang seharusnya.

Hal yang peneliti temukan ialah bahwa sebagian besar SPG tidak memiliki pengetahuan mengenai perlindungan terhadap dirinya dalam program Jamsostek. Walaupun tahu, itupun hanya mengenai asuransi kesehatan yang tidak tahu apakah itu program Jamsostek atau tidak. Karena pada dasarnya kepesertaan Jamsostek adalah wajib (Pasal 3 UU Jamsostek). Jika ada yang mau menambah asuransi komersial lainnya tetap harus ikut Jamsostek terlebih dahulu. Lalu, bagaimanakah dengan pemenuhan program Jamsotek lainnya? Apabila perusahaan tidak mendaftarkannya pada program Jamsostek, ketika terjadi musibah yang terjadi pada SPG-nya maka pihak perusahaanlah yang menanggung biaya tersebut (Pasal 1367 KUHPerdata). Selain itu, perusahaan juga dapat dikenakan sanksi berdasarkan Pasal 29 UU Jamsostek sehingga dapat diancam kurungan paling lama 6 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,00. Karena berdasarkan Pasal 29 ayat (3) pelanggaran terhadap ayat-ayat yang diatur dalam ketentuan Pasal 29 ayat (1) merupakan pelanggaran oleh pihak perusahaan, termasuk dalam tidak mendaftarkan karyawannya meskipun karyawan kontrak ke dalam program Jamsostek.

Penerapan Pasal 11 CEDAW terkait hak kerja pada perempuan

Pada bagian ini peneliti melakukan analisis berdasarkan Pasal 11 CEDAW yang menurunkan hak kerja sebagaimana telah diatur dalam Kovenan Hak Eksosbud.

Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia

Bekerja dan mendapatkan pekerjaan adalah suatu hak asasi manusia. SPG pun termasuk pekerjaan yang baik jikalau dipandang sebagai hal yang positif. Persyaratan yang digunakan seperti salah satu SPG menyatakan harus ukuran badan "M" karena kalau "L" tidak diterima, hal ini tentu pelanggaran HAM yang mana hanya berdasarkan ukuran pakaian, orang tersebut tidak dapat bekerja di tempat itu sebagai SPG. Ada juga yang memberikan kesempatan pada perempuan yang minimal 155 atau 158 cm dengan berat tubuh yang proporsional saja, tidak dilihat berdasarkan ukuran pakaian melainkan proporsional berdasarkan pandangan pihak manajemen. Jika ditelaah lebih lanjut, bagi perempuan yang di bawah tinggi 155 cm tentu hal ini dapat menjadi diskriminasi tersendiri mengingat bekerja adalah HAM yang berarti harus menghilangkan segala diskriminasi yang ada.

Hak atas kesempatan kerja yang sama termasuk dalam hal seleksi kerja

Mengenai tinggi dan berat badan sebagaimana telah sedikit disinggung di poin nomor 1, hal ini berkaitan dengan poin nomor 2. Bahwa seharusnya yang dilihat ialah kemampuan SPG tersebut dalam menjual produk, bukan penampilannya yang dilihat. Sedikit ironis saja jika ada 2 orang SPG yang hanya selisih tinggi dan berat badan harus terkalahkan meskipun sebenarnya bisa saja yang tersisih itu lebih memiliki kemampuan dan mampu mendobrak angka penjualan perusahaan ketimbang yang tinggi dan proporsional sesuai dengan yang disyaratkan.

Hak memilih profesi dan pekerjaan, mendapatkan promosi, jaminan pekerjaan, semua tunjangan, serta fasilitas, pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang

Seorang perempuan yang bekerja sebagai SPG bukan berarti dia tidak memiliki hak untuk mendapatkan promosi seperti *supervisor* misalnya. Disamping itu, mereka juga berhak atas jaminan pekerjaan, semua tunjangan, serta fasilitas dari pihak perusahaan untuk menunjang pekerjaannya seperti antar jemput karyawan. Sebagian besar SPG yang menjadi informan peneliti tidak mengetahui hak-hak mereka seperti hak untuk program Jamsostek, meskipun ada 1 orang SPG yang mengetahui adanya asuransi kesehatan yang dipotong per bulan tanpa dia tahu juga kebenaran sebenarnya mengenai jumlah premi asuransi tersebut. Mengenai pelanggaran ini, perusahaan dapat dikenakan Pasal 29 UU Jamsostek apabila tidak mengikutsertakan karyawannya ke dalam program Jamsostek sebagaimana telah dijelaskan di bagian sebelumnya. Mengenai pelatihan, para SPG mengakui adanya pelatihan bagi mereka untuk meningkatkan *skill* dalam penjualan produk mereka.

Hak menerima upah yang sama termasuk tunjangan, termasuk persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas kerja

Selanjutnya terkait upah, disesuaikan dengan Upah Minimum di Depok ialah Rp 1.254.000, 00, namun tetap saja ada SPG yang dibayarkan upahnya di bawah dari Upah Minimum tersebut yakni hanya sebesar Rp 1.157.000,00. Untuk uang lembur, minimumnya ialah Rp. 50.000,00 namun ada juga yang dibayarkan di bawahnya. Meskipun ada juga perusahaan yang menerapkan pembayaran upah dihitung dari jumlah masuk kerja. Mengenai tunjangan, tidak dijelaskan oleh SPG yang bersangkutan karena kurangnya pengetahuan mereka, yang mereka tahu hanyalah tunjangan hari raya saja.

Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia

Berdasarkan Pasal 2 UU Jamsostek, definisi tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Definisi itu secara tidak langsung menyatakan bahwa bahwa karyawan kontrak juga termasuk dalam definisi tenaga kerja, oleh karenanya merujuk kepada Pasal 3 ayat (2) UU Jamsostek menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Sehingga berdasarkan hal ini, karyawan kontrak sebagai SPG ini layak untuk diikutsertakan dalam program Jamsostek.

Pasal 6 ayat (1) UU Jamsostek menyatakan ada 4 macam program Jamsostek yakni Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Namun merujuk pada hasil wawancara, maka SPG sendiri tidak mengetahui akan hak-haknya terhadap akses program Jamsostek ini. Ada 1 orang SPG yang menyatakan bahwa dia tahu mengenai haknya terhadap kesehatan yakni dia mendapatkan asuransi kesehatan yang dipotong langsung dari gajinya setiap bulan. Bahkan dia tidak tahu persis berapa persen biaya yang seharusnya dikeluarkan untuk membayar premi asuransi tersebut. Dia hanya menerima upah yang telah dipotong dengan preminya tanpa tahu pasti berapa besaran yang seharusnya.

Hal yang peneliti temukan ialah bahwa sebagian besar SPG tidak memiliki pengetahuan mengenai perlindungan terhadap dirinya dalam program Jamsostek. Walaupun tahu, itupun hanya mengenai asuransi kesehatan yang tidak tahu apakah itu program Jamsostek atau tidak. Karena pada dasarnya kepesertaan Jamsostek adalah wajib (Pasal 3 UU Jamsostek). Jika ada yang mau menambah asuransi komersial lainnya tetap harus ikut Jamsostek terlebih dahulu. Lalu, bagaimanakah dengan pemenuhan program Jamsostek lainnya? Apabila perusahaan tidak mendaftarkannya pada program Jamsostek, ketika terjadi musibah yang terjadi pada SPG-nya maka pihak perusahaanlah yang menanggung biaya tersebut (Pasal 1367 KUHPerdata). Selain itu, perusahaan juga dapat dikenakan sanksi berdasarkan Pasal 29 UU Jamsostek sehingga

dapat diancam kurungan paling lama 6 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,00. Karena berdasarkan Pasal 29 ayat (3) pelanggaran terhadap ayat-ayat yang diatur dalam ketentuan Pasal 29 ayat (1) merupakan pelanggaran oleh pihak perusahaan, termasuk dalam tidak mendaftarkan karyawannya meskipun karyawan kontrak ke dalam program Jamsostek.

Hak atas masa cuti yang dibayar

Ada perusahaan yang memberikan cuti seperti cuti hamil dan pasca melahirkan dengan jangka waktu 2 bulan - 3,5 bulan sebelum melahirkan dan 3 bulan setelah melahirkan. Cuti tahunan juga diberikan kepada SPG yang dapat diambil sebanyak 4 kali namun dengan rentang waktu yang tidak boleh berdekatan. Berdasarkan Pasal 79 ayat (2) huruf c yang menyatakan bahwa sekurang-kurangnya harus 12 hari kerja setelah pekerja bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Hasil wawancara bahwa mengenai jangka waktu ketika pengambilan cuti yang mana ketika mengambil cuti tahunan diberikan 3 hari, maka jika mengambil 4 kali cuti tahunan, jumlah total terpenuhi yakni 12 hari sehingga hal ini tidak melanggar Pasal 79 ayat (2) huruf c atau tidak. Hal ini otomatis dibayar oleh perusahaan karena pengaturannya telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja

Banyak SPG yang tidak mengungkapkan mengenai hak-haknya dalam pekerjaan. Bahkan hanya satu orang SPG saja yang mengetahui mengenai haknya terkait asuransi kesehatannya. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwasanya perusahaan kurang memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja khususnya dalam hal pemberian Jamsostek. Saat waktu pulang pada *shift* malam khususnya, SPG pulang pukul setengah 10 malam sehingga masih dapat dikatakan menjaga kesehatan dan keselamatan kerja si SPG tersebut baik secara fisik maupun secara moral dari gunjingan masyarakat.

Hak atas perlindungan khusus terhadap fungsi melanjutkan keturunan dalam bentuk:

Tidak dipecat atas dasar kehamilan atau atas dasar status perkawinan. Pada poin ini, berdasarkan penuturan SPG yang peneliti wawancarai ketika dalam hubungan kerja melangsungkan perkawinan maka akan diberikan cuti selama satu minggu dan pada saat hamil dan hendak melahirkan ada perusahaan yang memberikan cuti seperti cuti hamil dan pasca melahirkan dengan jangka waktu 2 bulan - 3,5 bulan sebelum melahirkan dan 3 bulan setelah melahirkan. Jika mau mengundurkan diri dengan alasan mau melahirkan diperbolehkan asalkan dilakukan seminggu sebelum pengunduran diri, jadi tidak terlalu mendadak dalam hal pengajuan pengunduran diri.

Pengadaan cuti hamil dengan bayaran, adalah suatu keharusan mengingat cuti hamil dianggap sebagai istirahat bagi SPG yang bersangkutan untuk memulihkan kembali tenaganya setelah masa bersalin sekaligus untuk menyusui anaknya yang baru lahir.

Pengadaan pelayanan sosial dalam bentuk tempat penitipan anak belum disediakan oleh pihak perusahaan oleh karenanya harus dititipkan pada keluarga lain yang ada di rumah ketika harus bekerja. Pemberian pekerjaan yang tidak berbahaya bagi kehamilan, biasanya SPG diharuskan menggunakan pakaian yang ketat, minim, dan juga sepatu hak tinggi. Ketika pada saat hamil, dikatakan oleh informan peneliti bahwa ada seragam khusus bagi SPG hamil dan boleh menggunakan sepatu tanpa *heels* guna menjaga kesehatan dan keselamatan si SPG yang sedang hamil tersebut.

Simpulan

SPG kadang ditetapkan sebagai posisi yang rendah, namun sebenarnya merupakan posisi yang berada di ujung tombak karena terkait dengan nasib penjualan produk perusahaan. Hal itu menimbulkan bentuk stereotip perusahaan kepada SPG-nya dengan berpakaian minim dan ketat

akan mampu meningkatkan penjualan produknya sekaligus menjalin hubungan penjualan dengan konsumennya dapat dikatakan tidak tepat. Hal ini tergantung dari minat dan kebutuhan pembeli untuk membeli produk tersebut. Kecocokan dengan produk juga menjadi alasan pembeli membeli produk tersebut tanpa melihat penampilan SPG-nya. Selain itu stereotipe perusahaan dapat mengakibatkan pelecehan seksual pada SPG-nya walaupun dari hasil temuan peneliti seluruh SPG tetap bersikap profesional terhadap pekerjaannya walaupun adanya pelecehan seksual secara visual oleh pengunjung ataupun konsumen. Namun, ada juga yang memiliki trik khususnya untuk menghindari pelecehan yang membuatnya risih. Dari pihak perusahaan ada yang memberikan perlindungan berupa penggunaan *stocking*, meskipun ada juga perusahaan yang tidak peduli terhadap pelecehan yang akan timbul pada SPG-nya. Di samping itu, negara perlu mengatur ketentuan terkait pelecehan seksual terhadap perempuan di tempat kerja guna mengakomodasikan perlindungan kepada perempuan di tempat kerja khususnya sebagai SPG.

Dalam posisinya sebagai karyawan kontrak di perjanjian kerjanya, hal ini bukan berarti perusahaan lepas tanggung jawab untuk tidak memfasilitasi karyawannya dengan program Jamsostek. Meskipun demikian, masih banyak ditemukan bahwa SPG yang peneliti wawancarai masih kurang pengetahuan terkait dengan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan.

Dikaitkan dengan Pasal 11 CEDAW terkait hak kerja perempuan berdasarkan hak Eksosbud, di antaranya masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan terhadap SPG-nya meskipun sebagian ketentuan lagi sudah diterapkan. Alangkah baiknya pemenuhan Pasal 11 CEDAW ini dilakukan secara menyeluruh mengingat demi kesejahteraan SPG-nya yang menunjang peningkatan jumlah penjualan produk perusahaannya.

Daftar Pustaka

- Khakim A (2007) *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- American Salesman (1993) 26 Per cent of U.S. Sales People are Women 38 (8):8-9.
- Burke RJ & Black S (1997) Save the males: Backlash in organizations. *Journal of Business Ethics* 16 (4):933-942.
- Comer LB & Jolson MA (1991) Perceptions of gender stereotypic behaviour: An exploratory study of women in selling. *Journal of Personal Selling and Sales Management* 11 (1):43-59.
- Comer LB, Nicholls J & Vermillion L (1998) Diversity in the sales force: Problems and challenges. *Journal of Personal Selling and Sales Management* 18 (4):1-20.
- Comer LB & Drollinger T (1997) Looking inside the glass walls: The case of women on the industrial sales force. *Equal Opportunities International* 16 (4):1-18.
- Dion PA, Easterling D & Javalgi R (1997) Women in the business-to-business salesforce. *Industrial Marketing Management* 26 (6):447-457.
- Dwyer S, Orlando R & Shepherd DC (1998) An exploratory study of gender and age: Matching in the salesperson-prospective customer dyad. *Journal of Personal Selling and Sales Management* 18 (4):55-68.
- Fugate DL, Decker PJ & Brewer JJ (1988) Women in professional selling: A human resource management perspective. *Journal of Personal Selling and Sales Management* 8:33-41.
- Futrell C (1984) Sales people's perceptions of sex differences in sales managers. *Journal of Personnel Selling and Sales Management* 4:19-23.
- Halford S & Savage M (1995) Restructuring organisations, changing people: Gender and restructuring in banking and local government. *Work, Employment, and Society* 9 (1):97-122.
- Halford S, Savage M & Witz A (1997) *Gender, Careers and Organisations*. London: MacMillan,
- Heilman ME (1997) Sex discrimination and the affirmative action remedy: The role of sex stereotypes. *Journal of Business Ethics* 16 (9):877-889.

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-100/MEN/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT.
- Khakim A (2003) Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. hal 54.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Lane N (1999) The role of women in sales: Addressing the new challenges. *Journal of Selling and Major Account Management* 1 (2):69-78.
- Lane N (2000) The management implications of women's' employment disadvantage in a female dominated profession: A Study of NHS nursing. *Journal of Management Studies* 37 (5):705-731.
- Lane N, Cravens W & Piercy NF (2000) Salesperson Organizational Citizenship Behavior and Sales Unit Effectiveness: Exploring the Gender Dimension'. *AMA Winter Conference*, February, San Antonio.
- Magretta J (1997) Will she fit in?. *Harvard Business Review* 75 (March/April):18-32.
- Marchetti M (1996) Women's movements. *Sales and Marketing Management* 148 (11):76-82.
- McNeilly K & Goldsmith RE (1991) The moderating effects of gender and performance on job satisfaction and intentions to leave in the sales force. *Journal of Business Research* 22:219-232.
- Pojman LP (1997) The Moral Status of Affirmative Action. TL Beauchamp & NE Bowie (eds). *Ethical Theory and Business*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Prinst D (2000) Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. Hal. 67.
- Russ F & McNeilly K (1988) Has sex stereotyping disappeared? A study of perceptions of women in sales. *Journal of Personal Selling and Sales Management* 8:43-54.
- Siguaw JA & Honeycutt ED (1995) An examination of gender differences in selling behaviours and job attitudes. *Industrial Marketing Management* 24:45-52.
- Smith JB (1998) Buyer-seller relationships: Similarity relationship management, and quality. *Psychology and Marketing* 15 (January):3-21.
- Sumaryati E (2011) SPG dan Rok Mini. [Diakses tanggal 30 November 2011]. <http://cerdaspos.blogspot.com/2008/05/spg-dan-rok-mini.html>.
- Swan JE, Rink DR, Kiser GE & Martin WS (1984) Industrial buyer impact of the industrial saleswomen. *Journal of Marketing* 48 (Winter):110-116.
- Swan JE & Futrell CM (1978) Men versus women in industrial sales: A performance gap? *Industrial Marketing Management* 7:369-373.
- Undang-undang Nomor 7 (1984) Undang-undang tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita. LN Tahun 1984 Nomor 29 Nomor. TLN Nomor 3277.
- Undang-undang Nomor 3 (1992) Undang-undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. LN Tahun 1992 Nomor 14. TLN Nomor 3468.
- Undang-undang Nomor 13 (2003) Undang-undang tentang Ketenagakerjaan. LN Tahun 2003 Nomor 39. TLN Nomor 4279.
- Weedon C (1987) *Feminist Practice and Poststructuralist Theory*. Oxford: Basil Blackwell.
- Whelehan I (1995) *Modern Feminist Thought: From the Second Wave to Post-Feminism*. Edinburgh: Edinburgh University Press.