

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setelah proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, persamaan kedudukan dan hak antara wanita dan pria sebagai warga negara Republik Indonesia telah ditegaskan. Persamaan hak tersebut dijamin dan telah dicantumkan dalam Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 :

Segala warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan Pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 tidak membedakan jenis kelamin di muka hukum atau dikenal dengan asas *Equality Before The Law*. Wanita mendapatkan hak dan kesempatan yang sama sesuai dengan kemampuannya, baik dalam pekerjaan, bidang politik, kesehatan, pendidikan, hukum dan hak untuk bertindak dalam hukum (*legal capacity*) serta dalam bidang ekonomi. Tuntutan persamaan hak wanita diserukan dalam Konferensi Dunia I tentang wanita pada tahun 1975 di Mexico City agar diterimanya konvensi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan.

Negara Indonesia sebagai peserta konvensi memberikan suara setuju sebagai perwujudan turut berpartisipasi dalam usaha-usaha internasional menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap wanita

(Endang Sumiarni, 2004: 40). Negara Indonesia meratifikasi Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap wanita dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. Lebih lanjut dalam Pasal 11 ayat (1) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women*), disebutkan bahwa :

“ Negara-negara Peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap wanita di lapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara pria dan wanita, khususnya :

- a) Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia
- b) Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai
- c) Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang, pelatihan kejuruan lanjutan dan pelatihan ulang.
- d) Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan. “

Undang–Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women*) ini mengakui adanya perbedaan biologis antara wanita dan pria, perbedaan perlakuan terhadap wanita yang berbasis Gender yang mengakibatkan kerugian pada wanita. Kerugian itu berupa subordinasi kedudukan dalam keluarga dan masyarakat, maupun pembatasan kemampuan dan kesempatan dalam memanfaatkan peluang yang ada.

Peluang tersebut dapat berupa peluang untuk tumbuh kembang secara optimal, secara menyeluruh dan terpadu, peluang untuk peran dalam pembangunan dan untuk mengembangkan potensinya secara maksimal. Perbedaan kondisi dan posisi antara wanita dan pria dimana wanita ada dalam kondisi dan posisi yang lebih lemah, karena mengalami diskriminasi atau menanggung akibat karena perlakuan diskriminatif atau karena lingkungan, keluarga dan masyarakat tidak mendukung kemandirian wanita.

Pada kenyataannya, ketentuan dalam konvensi tersebut wajib disesuaikan dengan kehidupan masyarakat yang menganut nilai-nilai budaya, adat istiadat, dan norma-norma keagamaan yang masih berlaku dan dianut secara luas oleh masyarakat Indonesia. Sebagai bangsa yang menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia yang melekat dan tidak dapat dipisahkan dari manusia wajib melindungi, menghormati dan menegakkan demi meningkatnya martabat manusia termasuk jaminan perlakuan, perlindungan atas perlakuan diskriminasi.

Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 1 angka (1) dan angka (3) mengisyaratkan bahwa hak asasi adalah hak dasar yang dilindungi oleh negara dan tidak lah boleh diskriminasi dalam bentuk apapun bagi siapapun termasuk kaum wanita. Selain itu lebih tegasnya dalam Pasal 49 angka (1) bahwa wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan. Sesuai

dengan Pasal tersebut maka wanita tidak dapat dibatasi dalam bentuk apapun untuk berkarya dan mengembangkan diri.

Tuntutan persamaan hak wanita dalam berbagai bidang kehidupan sudah merupakan keharusan di zaman sekarang ini. Potensi dan ketrampilan wanita yang ditunjukkan selama ini memunculkan anggapan bahwa antara pria dan wanita tidak banyak perbedaan. Hal tersebut dapat terlihat dari peranan wanita dalam memimpin sebuah perusahaan. Wanita memiliki kekuatan berupa ketegaran, ketegasan dan ketepatan dalam pengambilan kebijakan yang merupakan ciri yang dimiliki oleh wanita. Beban dan tanggung jawab seorang pemimpin wanita lebih besar daripada pemimpin pria. Wanita berperan ganda sebagai ibu rumah tangga dan dalam tanggung jawab pada pekerjaannya. Kesetaraan antara wanita dan pria merupakan suatu usaha yang tidak sia-sia apabila wanita berusaha sesuai kemampuannya untuk dapat bersaing dengan kaum pria sesuai dengan sifat kewanitaannya.

Fenomena pada saat ini telah menunjukkan bahwa kaum wanita juga turut serta dalam menjabat sebagai pemimpin kepala desa, kepala kantor, kepala sekolah, kepala seksi, direktur rumah sakit, direktur bank, pemimpin keluarga maupun sebagai manager perusahaan. Realitanya jumlah presentase wanita sebagai pemimpin dibandingkan dengan populasi wanita secara keseluruhan jauh lebih rendah dibandingkan dengan pria sebagai pemimpin. Pemimpin yang berada pada organisasi formal akan memiliki kekuasaan manajemen yang didasarkan pada prinsip

manajemen juga, sehingga kekuasaan yang dimiliki bersifat institusional dan tidak dihubungkan dengan masalah pribadi. Misalnya, seorang wanita sebagai manager dan staff-staff bawahannya tunduk padanya bukan karena pribadinya melainkan kepada pemimpin secara formal.

Seorang pemimpin dapat meningkatkan hasil yang lebih baik apabila sebelumnya memiliki prestasi kerja yang baik pula, sehingga pemimpin wanita akan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya maupun orang lain karena kemampuannya memimpin yang baik dan apabila berhasil mencapai tujuan institusi yang dipimpinnya. Wanita yang menjadi pemimpin dalam pekerjaannya akan menghadapi banyak persoalan dan kendala, terutama yang berhubungan dengan posisi atau jabatan yang bersangkutan. Wanita yang mampu bertindak sebagai pemimpin memiliki sifat ganda baik sebagai wanita yang feminim maupun memiliki kekuatan yang berupa sikap tegas, tegar dan perkasa dalam arti memiliki kemampuan untuk mengambil suatu kebijakan yang tepat seperti yang dilakukan oleh pria. Sifat tersebut merupakan sifat yang diperlukan menjadi seorang pemimpin, tanpa hal itu akan sulit dilaksanakan mengingat banyak pendapat dan anggapan bahwa wanita adalah makhluk lemah tetapi sebenarnya tidaklah demikian (<http://id.jobsdb.com/id-id/articles/peranan-wanita-dalam-kepemimpinan>, diakses pada 18 Maret 2016, pukul 16 : 45 WIB).

Pengertian manager menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), manager adalah (1). Orang yang mengatur atau kerja sama di

antara berbagai kelompok atau sejumlah orang untuk mencapai sasaran; (2). Orang yang berwenang dan bertanggung jawab membuat rencana, mengatur, memimpin dan mengendalikan pelaksanaannya untuk mencapai sasaran tertentu (<http://kbbi.co.id/arti-kata/manager>, diakses pada 18 Maret 2016, pukul 16 : 55 WIB). Manager menurut Robert Tanenbaum adalah seseorang yang mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasi, mengarahkan dan mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Yayat M, 2001 : 17).

Manager memiliki beberapa fungsi yakni : 1. Memahami visi dan misi perusahaan, 2. Harus menjabarkan visi dan misi tersebut untuk mencapai tujuan, 3. Merumuskan tindakan-tindakan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan, 4. Melakukan usaha untuk menyediakan resources dalam melaksanakan rencana yang telah dibuat, 5. Memimpin pelaksanaan rencana agar para pegawai dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi, 6. Mengendalikan pelaksanaan kegiatan serta penggunaan resources agar rencana yang dibuat dapat berjalan sebagaimana mestinya, 7. Bersiap untuk menghadapi hal-hal diluar perkiraan (diakses dari www.academia.edu, pada hari Senin, 9 November 2015, jam 15.00 wib).

Kasus yang dialami narasumber Manager Keuangan Wanita di Rumah Sakit Happy Land Medical Center menunjukkan adanya suatu bentuk pemaksaan pengambilan kebijakan terhadap Manager Keuangan

Wanita. Manager Keuangan dipaksa untuk mengeluarkan sejumlah uang yang tidak sesuai dengan prosedur. Pemaksaan pengambilan kebijakan pada Manager Keuangan Wanita di Rumah Sakit Happy Land Medical Center menghambat untuk mengembangkan potensi diri dalam pekerjaannya. Potensi yang dihambat tersebut meliputi kesempatan manager wanita tersebut untuk sukses dalam karir, mendapatkan reward atau penghargaan, promosi, diakui keberadaannya dan naik pangkat. Konsekuensi-konsekuensi dalam pengambilan kebijakan di Rumah Sakit Happy Land Medical Center tentunya sudah diketahui oleh seluruh karyawan maupun atasan Rumah Sakit Happy Land Medical Center. Pengambilan suatu kebijakan yang baik adalah dilakukan dengan memahami cara, akibat dan hasil yang ingin dicapai. Cara pengambilan kebijakan di Rumah Sakit Happy Land Medical Center dilakukan dengan berpedoman pada Hospital By Laws. Dalam kasus tersebut, cara atau mekanisme pengeluaran dana yang diminta oleh Direktur Utama (salah satu pemilik saham) Rumah Sakit Happy Land Medical Center dengan dikeluarkan Surat Perintah Pengeluaran Uang yang diketahui, selanjutnya disetujui untuk ditanda tangani oleh tiga pihak dalam Rumah Sakit Happy Land Medical, yaitu pihak pertama Direktur Utama (salah satu pihak pemilik saham) Rumah Sakit Happy Land Medical Center Medical Centre Bapak BS, pihak kedua Direktur Rumah Sakit Happy Land Medical Center Bapak OT dan pihak ketiga adalah Manager Keuangan (Asisten Khusus Bidang Keuangan dan Akuntansi) Ibu IA. Mekanisme penarikan

kebijakan tersebut sudah menjadi suatu hal yang wajib dipatuhi oleh semua pihak dalam Rumah Sakit. Pelanggaran terhadap mekanisme pengambilan kebijakan dalam hal pengeluaran dana di Rumah Sakit Happy Land Medical Center tersebut harus dipertanggungjawabkan dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Akibat dari pengambilan sebuah kebijakan dalam hal pengeluaran dana yang diminta oleh Direktur Utama (salah satu pihak pemilik saham) harus dipertimbangkan secara matang. Pertimbangan yang secara matang terhadap timbulnya akibat tersebut seharusnya bisa dibarengi dengan solusi pada akhirnya. Artinya bahwa suatu kebijakan diambil maka Manager Keuangan Wanita tersebut harus menyiapkan rencana-rencana lain ketika kebijakan yang diambil tersebut tidak berjalan sesuai dengan harapan. Dalam kasus yang dialami narasumber tersebut, seharusnya ketika mengambil kebijakan sudah mengetahui terlebih dahulu apa yang menjadi akibat dari suatu kebijakan yang diambil. Kebijakan yang diambil tersebut bila tidak berjalan sesuai dengan rencana maka Ibu IA harus menyiapkan rencana yang lain dalam kasus itu Manager Keuangan Wanita sudah menyiapkan rencana yang lain dalam bentuk solusi yaitu akan mengeluarkan dana tetapi akan dicatat dalam Laporan Keuangan Perusahaan. Bentuk pengambilan kebijakan seperti ini menunjukkan bahwa manager wanita tersebut sudah sangat mengerti dengan akibat yang timbul dengan kebijakan yang diambil. Dibandingkan dengan kebijakan yang

diambil oleh manager pria yang mengikuti sesuai perintah dari atasannya cenderung tidak membuat kebijakan sendiri.

Kenyataannya masih banyak manager wanita yang belum berani mengambil peluang dalam menentukan kebijakan. Tentu saja hal ini menjadi penghambat dan terbatasnya keterlibatan wanita dalam menentukan kebijakan. Keterlibatan kepemimpinan wanita dalam menentukan kebijakan di lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Sumatera Utara berpengaruh positif terhadap karyawan yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan (diakses dari <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/6779/1/09E01895.pdf>, diakses pada 18 Maret 2016, pukul 17 : 00 WIB). Seharusnya seorang manager wanita lebih berani dalam mengambil peluang untuk membuat kebijakan pada suatu perusahaan jika dihadapkan pada persoalan yang mengharuskannya mengambil kebijakan sendiri sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan. Atas dasar hal tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dengan judul “ Efektivitas Pelaksanaan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) Dalam Menentukan Kebijakan di Rumah Sakit Happy Land Medical Center “

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimanakah efektivitas pelaksanaan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) dalam menentukan kebijakan di Rumah Sakit Happy Land Medical Center?
2. Mengapa ditemukan kendala dalam pelaksanaan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) dalam menentukan kebijakan di Rumah Sakit Happy Land Medical Center?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan mengevaluasi efektivitas pelaksanaan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) dalam menentukan kebijakan di Rumah Sakit Happy Land Medical Center.
2. Untuk mengetahui dan mengevaluasi kendala dalam pelaksanaan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap

Wanita (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) dalam menentukan kebijakan di Rumah Sakit Happy Land Medical Center

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari hasil tulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya bidang hukum bisnis, tentang efektifitas pelaksanaan konvensi penghapusan diskriminasi terhadap manager wanita dalam menentukan kebijakan di Rumah Sakit Happy Land Medical Center. Lebih khususnya lagi mengenai peran hukum dalam mewujudkan penghapusan diskriminasi terhadap wanita.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah, perusahaan dan pekerja mengenai peran masing-masing dalam efektivitas dan pelaksanaan pelaksanaan konvensi penghapusan diskriminasi terhadap manager wanita dalam menentukan kebijakan di Rumah Sakit Happy Land Medical Center. Kaitannya dengan diskriminasi terhadap wanita disektor publik dapat terwujud.

E. Keaslian Penelitian

Tulisan ini yang berjudul “ Efektivitas Pelaksanaan Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Manager Wanita Dalam Menentukan Kebijakan di Rumah Sakit Happy Land Medical Center ” merupakan hasil karya asli dari penulis dan bukan merupakan duplikasi atau plagiasi dari hasil karya penulis lain. Terdapat beberapa tesis yang meneliti dengan tema yang sama, tetapi ada beberapa perbedaannya. Berikut ini adalah beberapa tesis tersebut :

1. Triana Puspita Sari, Nomor Mahasiswa: 145202251, Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta 2016. Tesis yang diteliti tentang “Pemenuhan Hak Kodrati Jurnalis Perempuan Media Surat Kabar Berupa Cuti Haid di Kota Yogyakarta”. Rumusan masalah yang diteliti sebagai berikut. Bagaimana pemenuhan hak kodrati jurnalis perempuan media surat kabar berupa hak cuti haid di Kota Yogyakarta? dan mengapa pemenuhan hak kodrati jurnalis perempuan media surat kabar berupa cuti haid belum di berikan secara penuh di Kota Yogyakarta? Tujuan penelitian sebagai berikut. Untuk mengkaji pemenuhan hak kodrati jurnalis perempuan media surat kabar berupa hak cuti haid di Kota Yogyakarta dan untuk mengkaji penyebab hak kodrati jurnalis perempuan media surat kabar berupa hak cuti haid di Kota Yogyakarta bagi yang diberikan secara penuh. Hasil penelitian sebagai berikut. Pertama, Pemenuhan hak kodrati jurnalis perempuan media surat kabar berupa cuti haid di kota

Yogyakarta di dalam Pasal 81 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menurut hasil penelitian belum semua jurnalis perempuan memperoleh cuti haid. Bagi jurnalis yang memperoleh cuti haid dilakukan dengan cara mengajukan izin secara lisan, tertulis atau izin sakit. Jurnalis perempuan yang menggunakan cuti haid berdasarkan inisiatif sendiri. Sebagian jurnalis perempuan tidak mengetahui adanya cuti haid yang merupakan hak jurnalis perempuan yang dilindungi oleh Undang-Undang dan merupakan kewajiban setiap perusahaan yang mempekerjakan jurnalis perempuan. Dan kedua, Faktor yang menyebabkan pemenuhan hak cuti haid tersebut belum dilaksanakan oleh seluruh perusahaan media surat kabar di Kota Yogyakarta disebabkan oleh berbagai faktor, yaitu ketidaktahuan pekerja/buruh tentang cuti haid sebagai hak kodrati, perusahaan mengejar target Produksi, arti penting cuti haid bagi perusahaan untuk pekerja/buruh perempuan, pembayaran upah penuh cuti haid bagi pekerja/buruh yang menggunakan cuti haid dan pemerintah melalui Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi menggalakan sosialisasi dan pengawasan dalam pemenuhan cuti haid.

2. Yana Suryana, Nomor Mahasiswa: 02066, Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta 2015. Tesis yang diteliti tentang “Diskriminasi Terhadap Pemenuhan Peserta Didik Perempuan Hamil Atas Hak Pendidikan”. Rumusan masalah yang diteliti sebagai berikut. Bagaimana bentuk diskriminasi terhadap peserta

didik perempuan hamil atas hak pendidikan? dan mengapa terjadi diskriminasi dan tidak ada pemenuhan terhadap peserta didik perempuan hamil atas hak pendidikan? Tujuan penelitian sebagai berikut. Pertama, mengetahui dan mengkaji diskriminasi dan pemenuhan terhadap peserta didik perempuan yang hamil atas hak pendidikan. Kedua, mengetahui dan mengkaji terjadinya diskriminasi dan tidak ada pemenuhan terhadap peserta didik perempuan hamil atas hak pendidikan. Hasil penelitian sebagai berikut. Bentuk-bentuk diskriminasi terhadap peserta didik perempuan hamil atas hak pendidikan antara lain; tidak bisa mengikuti ujian nasional, peserta didik perempuan hamil tidak mendapatkan perlakuan khusus dan mengesampingkan prinsip-prinsip dasar konvensi hak-hak anak dan Faktor-faktor penyebab terjadinya diskriminasi dan tidak adanya pemenuhan hak pendidikan antara lain; kasus tertutup, belum adanya peraturan yang mengatur mengenai peserta didik hamil, masyarakat menilai peserta didik hamil sebagai akibat dari delikueni, adanya ketakutan dari pihak sekolah untuk mempertahankan peserta didik perempuan hamil dan adanya perjanjian anatar pihak sekolah dan peserta didik untuk mematuhi aturan sekolah.

3. Samuel Windra, Nomor Mahasiswa: 091329, Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta 2011. Tesis yang diteliti tentang “Pengarusutamaan Gender Dalam Kebijakan Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”. Rumusan masalah

yang diteliti sebagai berikut. Bagaimanakah pentingnya pengarusutamaan gender di dalam kebijakan Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta? dan bagaimanakah efektivitas dari Badan Pemberdayaan Perempuan di dalam mewujudkan kesetaraan Gender sesuai dengan tugasnya yang diatur dalam kebijakan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 59 Tahun 2008 Tentang Uraian Tugas Dan Tata Kerja Badan Pemberdayaan Wanita dan Masyarakat? Tujuan penelitian sebagai berikut. Untuk memperoleh data yang berupa hasil penelitian dan juga informasi mengenai pentingnya pengarusutamaan gender di dalam kebijakan Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan untuk mengetahui dan mengkaji serta mendapatkan informasi mengenai efektivitas Badan Pemberdayaan Perempuan di dalam mewujudkan kesetaraan Gender sesuai dengan tugasnya yang diatur dalam kebijakan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 59 Tahun 2008 Tentang Uraian Tugas Dan Tata Kerja Badan Pemberdayaan Wanita dan Masyarakat. Hasil penelitian sebagai berikut. Pentingnya pengarusutamaan gender di dalam kebijakan Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebagai acuan atau landasan teknis oleh berbagai pihak yang terkait, termasuk juga masyarakat untuk secara bersama-sama berjuang untuk mewujudkan kesetaraan gender di tengah-tengah masyarakat, sebagai landasan yuridis bagi para LSM dan juga masyarakat di dalam

mewujudkan kesetaraan gender serta sebagai jaminan kepastian hukum. Efektivitas dari Badan Pemberdayaan Perempuan di dalam mewujudkan kesetaraan gender sesuai dengan tugasnya yang diatur dalam kebijakan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 59 Tahun 2008 Tentang Uraian Tugas Dan Tata Kerja Badan Pemberdayaan Wanita dan Masyarakat, dan didukung oleh Kebijakan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 52/Kep/2009 Tentang Pembentukan Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, apabila dilihat dari Peraturan Gubernur sudah memadai dalam artian dari aspek pelaksanaan pengarusutamaan gender, aspek kebijakan, operasional, untuk kegiatan sudah semestinya menjadi prioritas atau sesuatu yang harus diutamakan, dan ditinjau dari tugas pokok dan fungsinya sudah efektif, namun efektivitas di dalam masyarakat kurang maksimal karena disebabkan oleh masih sering dijumpai berbagai kesulitan di dalam mewujudkan kesetaraan gender yang disebabkan oleh faktor utama yaitu faktor budaya patriarki di dalam masyarakat yang begitu kuat yang cenderung menempatkan posisi perempuan di bawah posisi laki-laki pada umumnya. Pengarusutamaan Gender menjadi kurang maksimal efektivitasnya di dalam masyarakat, karena pengarusutamaan Gender cenderung hanya dilakukan oleh BPPM (Badan Pemberdayaan Perempuan dan Masyarakat) saja yang menyebabkan pelaksanaan pengarusutamaan Gender di departemen lain menjadi sama sekali tidak maksimal.

Berbeda dengan penulisan tesis-tesis tersebut, dalam penulisan tesis ini, penulis memfokuskan penulisan pada bagian efektivitas pelaksanaan konvensi penghapusan diskriminasi terhadap manager wanita dalam menentukan kebijakan di Rumah Sakit Happy Land Medical Center.

F. Batasan Konsep

1. Efektivitas

Adalah definisi dari kata efektivitas adalah pencapaian atau pemilihan tujuan yang tepat dari beberapa alternatif lainnya. Jadi, jika suatu kegiatan atau pekerjaan bisa selesai dengan pemilihan cara-cara yang sudah ditentukan, maka cara tersebut adalah benar atau efektif (KBBI : 2009).

2. Rumah Sakit

Pengertian Rumah Sakit dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

3. Diskriminasi

Pengertian diskriminasi dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia adalah

Setiap pembatasan, pelecehan atau pengucilan yang langsung maupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas

dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, bahasa, keyakinan politik yang berakibat pengurangan penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan aspek kehidupan lainnya.

4. Kebijakan

Menurut Ealau dan Pewitt (1973) kebijakan adalah sebuah ketetapan yang berlaku, dicirikan oleh perilaku yang dan berulang baik dari yang membuat atau yang melaksanakan kebijakan tersebut. Menurut Titmuss (1974), kebijakan adalah prinsip-prinsip yang mengatur tindakan dan diarahkan pada tujuan tertentu. Kebijakan adalah suatu ketetapan yang memuat prinsip-prinsip untuk mengarahkan cara bertindak yang dibuat secara terencana dan konsisten untuk mengarahkan cara bertindak yang dibuat secara terencana dan konsisten untuk mencapai tujuan tertentu (Edi Suharto, 2008 : 7) .

5. Wanita

Pengertian wanita adalah kata yang umum digunakan untuk menggambarkan perempuan dewasa. Perempuan yang sudah menikah atau berada antara umur 16 hingga 21 tahun disebut juga dengan anak gadis (KBBI : 2009). Mansour Fakih (2013 : 8) memberikan pengertian perempuan adalah manusia yang memiliki alat reproduksi seperti rahim dan saluran untuk melahirkan, memproduksi telur, memiliki vagina dan mempunyai alat menyusui. Alat-alat tersebut secara biologis melekat pada jenis perempuan selamanya. Feminisme berasal dari kata latin *femina* yang berarti memiliki sifat

keperempuanan (Hubies, 1997 : 19 dalam EndangSumiarni, 2002 : 57). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, feminisme diartikan sebagai gerakan wanita yang menganut persamaan hak sepenuhnya antara kaum wanita dan pria (Endang Sumiarni, 2002 : 57). Dari definisi yang diberikan oleh Kamus Besar Bahasa Indonesia tersebut, feminisme mempunyai makna yaitu suatu gerakan yang ingin menyamakan kedudukan wanita menjadi benar-benar sama dengan pria.

G. Sistematika Isi

Penulisan ini terdiri atas 5 bab yang disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN : Bab pendahuluan ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, batasan konsep, serta sistematika isi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI : Bagian ini memuat penjelasan–penjelasan mengenai efektifitas pelaksanaan konvensi penghapusan diskriminasi terhadap wanita, yang meliputi efektifitas, sistem hukum, sejarah konvensi, segala bentuk diskriminasi, manager wanita dalam menentukan kebijakan rumah sakit, kebijakan rumah sakit. Semua konsep dijelaskan secara mendetail, berdasarkan konsep hukum, dasar hukum, pandangan ahli, literatur hukum yang berkaitan dengan penelitian. Selain itu juga terdapat landasan teori berupa teori kebijakan dan teori kesetaraan Gender.

BAB III METODE PENELITIAN : Bab metode penelitian berisi uraian mengenai jenis penelitian, pendekatan penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, analisis data dan proses berpikir.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN : Bagian ini menguraikan pembahasan yaitu mengenai efektifitas pelaksanaan konvensi penghapusan diskriminasi terhadap manager wanita dalam menentukan kebijakan serta penemuan kendala dalam prakteknya.

BAB V PENUTUP : Bab penutup ini menguraikan kesimpulan yaitu berupa jawaban atas pertanyaan dari rumusan masalah yang diperoleh berdasarkan penelitian, serta berisi saran-saran yang diajukan berdasarkan jawaban dari rumusan masalah dalam penelitian yang diperoleh.