

**PERLINDUNGAN TERHADAP HAK KESEHATAN REPRODUKSI  
PEKERJA PEREMPUAN DI GIANT SUPERMARKET YOGYAKARTA  
PROTECTION FOR REPRODUCTION HEALTH RIGHTS OF WOMEN  
WORKERS IN GIANT SUPERMARKET YOGYAKARTA**

**Nurul Dina Islami**

**Mahasiswa Program Studi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah  
Yogyakarta**

**Email : nuruldinainisami29@gmail.com**

***ABSTRACT***

*The rapid economic growth is marked by the growth of industries that give so many opportunities for the male and female labor forces. Most of the employment opportunities in the company provide many opportunities for women workers. The urgent economic demands have provided a strong appeal to women workers. Unfortunately, it became a problem that many women are unaware of their basic rights as female workers / laborers, the company sometimes complicate the registration for them or even do not give them their reproduction health rights such as maternity break (leave), menstruation period break (leave), or the right to have a break (leave) for other health issues. Implementation of The Reproduction Health Rights such as menstruation period and maternity leave at Giant Supermarket Yogyakarta is in accordance with the Law Number 13 Year 2003 on Manpower that is 1.5 months before childbirth and 1.5 months after childbirth according to the calculation of obstetrician or midwife.*

*Keyword : worker, women worker, Reproduction Health Rights*

**1. PENDAHULUAN**

Hukum Perburuhan atau Ketenagakerjaan merupakan seperangkat aturan dan norma baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur pola

hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Kualitas dari sumber daya manusia Indonesia itu sendiri merupakan syarat dalam mencapai kesuksesan pembangunan nasional.

Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat di peroleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan banyak tumbuhnya industri-industri baru di Indonesia. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan banyak memberi peluang bagi tenaga kerja perempuan.

Pembangunan di berbagai aspek perlu dilakukan guna meningkatkan taraf hidup manusia. Tidak terkecuali dengan pembangunan ketenagakerjaan. Salah satu kewajiban yang harus dipenuhi bagi pengusaha adalah dengan meningkatkan kesejahteraan pekerja perempuan. Hal ini sejalan dengan tujuan nasional Negara Kesatuan Republik Indonesia pada Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 yang secara jelas disebutkan bahwa “tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Permasalahan tenaga kerja saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Faktanya masih banyak ditemui pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan, salah satunya banyak pekerja perempuan yang kebutuhan khususnya terabaikan yaitu pemenuhan hak kesehatan reproduksi. Diantaranya pekerja tidak mendapatkan waktu istirahat (cuti) Haid, istirahat melahirkan dan keguguran, serta belum tersedianya fasilitas menyusui. Karena pada dasarnya, kaum perempuan memiliki sistem reproduksi sehingga berakibat pada fungsi reproduksi mereka, seperti haid, hamil, melahirkan, dan menyusui.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar Pekerja/Buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa

diskriminasi. Seorang pekerja tidak hanya sebatas orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa yang kemudian mendapatkan upah atau imbalan. Terdapat hak-hak yang wajib diberikan kepada pekerja yang terkadang belum diketahui oleh seseorang pengusaha atau pemberi kerja.<sup>1</sup> Hal ini merupakan esensi dari disusunnya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu “mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan memberi dampak positif terhadap kemajuan dunia usaha Indonesia”.

Penelitian perlindungan terhadap hak kesehatan reproduksi pekerja perempuan di Giant Supermarket Yogyakarta perlu dilakukan untuk mendukung upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas hidup, khususnya kesehatan reproduksi perempuan. Permasalahan yang penting dikaji adalah bagaimanakah kepatuhan pengusaha selama ini dalam menerapkan peraturan hak waktu istirahat (cuti) melahirkan dan hambatan apasajakah yang timbul dalam penerapan hak waktu istirahat (cuti) melahirkan.<sup>2</sup>

Berdasarkan Latar Belakang di atas, maka penelitian ini mengkaji Rumusan Masalah sebagai Berikut :

1. Bagaimanakah perlindungan bagi pekerja perempuan untuk mendapatkan hak kesehatan reproduksi di Giant Supermarket Yogyakarta ?
2. Faktor-faktor pendukung dan penghambat apa saja yang dihadapi dalam perlindungan terhadap hak kesehatan reproduksi pekerja perempuan di Giant Supermarket Yogyakarta?

## **II. METODE PENELITIAN**

---

<sup>1</sup> [Ria Nurendah, "Jurnal Pelaksanaan Perlindungan Hukum Buruh Perempuan Atas Cuti Haid", Digilib Uin Sunankalijaga, hlm 4, 2014.](#)

<sup>2</sup> *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, Vol.11 No.2/Oktober 2012, *Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor formal.*

## **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum empiris (sosiologis), yaitu penelitian yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat melalui wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan mata langsung. Selain itu, hasil dari perilaku manusia yang berupa peninggalan fisik maupun arsip. Penelitian ini akan dilakukan di Giant Supermarket Yogyakarta dengan meneliti pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja perempuan untuk mendapatkan hak kesehatan reproduksi sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **B. Jenis Data Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis Data primer dan Data sekunder.

Jenis Data Sekunder atau Data Kepustakaan menggunakan bahan-bahan sebagai berikut:

1. Bahan Hukum Primer:
  - a. Undang Undang Dasar 1945.
  - b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
  - c. Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003
  - d. Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
  - e. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
  - f. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Hari Tua.
  - g. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Pensiun.

- h. Peraturan Presiden Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.
  - i. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya.
  - j. KEPMEN No.49/MEN/IV/2004 Tentang Hak Mendapatkan Upah.
  - k. KEPMEN No.49/MEN/IV/2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.
  - l. No.KEP.102/MEN/VI/2004 tentang kerja lembur dan upah kerja lembur.
  - m. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Permen 03/Men/1989 Tentang Larangan PHK Terhadap Pekerja Perempuan.
  - n. Konvensi ILO No.100 Tahun 1951 tentang Pengupahan Yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita Untuk Pekerjaan yang sama Nilainya serta Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.
2. Bahan Hukum Sekunder, diperoleh dengan mengkaji serta berpacu dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu, buku-buku, dokumen-dokumen, serta berita-berita terkait.
  3. Bahan Hukum Tersier, diperoleh dengan mengkaji serta berpacu kepada ensiklopedia, kamus-kamus yang terkait.

### **C. Tempat Pengambilan Data Primer dan Data Sekunder**

Data Primer dan Data Sekunder serta bahan hukum dalam penelitian ini akan diambil dari :

1. Berbagai perpustakaan lokal maupun nasional
2. Data yang tersedia di PT. Hero dan Giant Supermarket Yogyakarta
3. Pusat data dari instansi pemerintah dan lembaga terkait dengan objek penelitian.
4. Internet.

#### **D. Lokasi Penelitian**

Kota Yogyakarta

#### **E. Cara Pengambilan Data**

Data primer dalam penelitian ini akan diperoleh melalui wawancara dengan narasumber yang sesuai dengan buku pedoman wawancara.

#### **F. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah para pekerja/buruh perempuan di Giant Supermarket Yogyakarta yang sedang hamil atau melahirkan. Penelitian ini menggunakan teknik *Random Sampling* yaitu dengan cara mengambil sampel dari beberapa pekerja/buruh perempuan untuk diambil kesimpulan.

#### **G. Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah para pihak yang terkait langsung dengan objek penelitian, yaitu:

1. Para pekerja/buruh perempuan di Giant Supermarket Yogyakarta yang sedang hamil atau melahirkan.
2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta

#### **H. Teknik Analisis Data**

Teknik pengelolaan data dengan menggunakan pendekatan *Deskriptif Kualitatif* yaitu dengan memberikan pemaparan dan menjelaskan secara rinci nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Kemudian dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif yang berpedoman pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode deskriptif dalam penelitian ini bermaksud membuat deskriptif atau gambaran secara rinci, sistematis, dan faktual mengenai fakta –fakta yang diteliti di Giant Supermarket Yogyakarta tentang Perlindungan Terhadap Hak Kesehatan Reproduksi Pekerja Perempuan dan Ketenagakerjaan yang dapat dijadikan pedoman untuk mengambil kesimpulan sedangkan analisis kualitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk melakukan perbandingan antara data data yang diperoleh dari lapangan dengan Undang Undang yang terkait.

### **III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

CV. Hero, yaitu cikal bakal PT. Hero Supermarket, didirikan pada tahun 1954 oleh bapak Muhammad Saleh Kurnia. PT. Hero Supermarket Tbk adalah perusahaan ritel yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Hero Supermarket Group adalah perusahaan ritel modern pertama di Indonesia. Hero Supermarket Group merupakan suatu group ritel yang memiliki berbagai format seperti Hero (Supermarket), Giant (hypermarket & supermarket), Guardian (toko obat), Starmart (mini-market). Pasar yang dituju PT. Hero adalah Pasar Asia termasuk Indonesia.

Giant pertama kali dibuka di Kuala Lumpur, Malaysia pada tahun 1944. Giant memiliki dua konsep Giant Extra dan Giant Express. Dimana Giant Extra tidak hanya menyediakan bahan pokok sehari-hari, namun juga terdapat produk non-food. Sedangkan Giant Express menyediakan berbagai macam bahan pokok sehari-hari. Merek Giant Indonesia sendiri bersama dengan aptik Guardian dan Supermarket Hero berada di bawah bendera PT. Hero Supermarket Tbk.

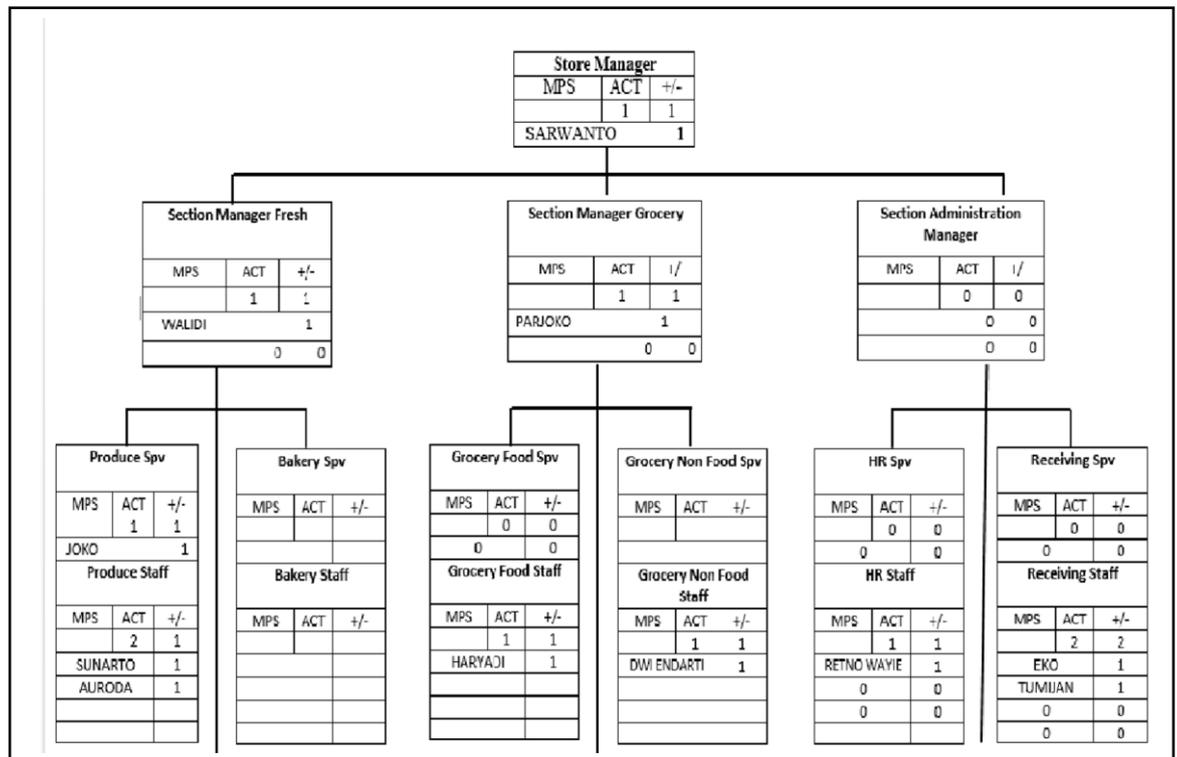
Pada penelitian ini penulis lebih fokus kepada Giant Express yang beralamat di Jl. Urip Sumoharjo Yogyakarta. Giant Express ini resmi didirikan pada 31 April 2010. PT. Hero mempunyai visi dan misi, dimana visinya yaitu menjadi pengecer makanan yang terkemuka di Indonesia, menawarkan jajanan makanan segar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

Mayoritas pekerja di perusahaan ini adalah perempuan karena dilihat dari sifat perempuan yang teliti, tekun, rajin, dan bersih. Sehingga cocok di

tempatkan di bagian yang di perlukan seperti *Produce Supervisor, Bakery Supervisor, Grocery Food Staff, Grocery Non Food Staff*, dan lain-lain.

Setiap Perusahaan pasti memiliki Struktur Organisasi. Adapun uraian tugas dari masing-masing jabatan pada struktur organisasin Giant Supermarket Yogyakarta. Akan di jelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Struktur Organisasi Giant Supermarket Yogyakarta



Sumber: Data Primer tahun 2017

Keterangan”

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

pemajangan, proses pemberian harga jual, ketersediaan jenis barang masing-masing.

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

Menurut ibu Retno Wayi selaku HRD di Giant Supermarket Yogyakarta: “ Giant adalah jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Selain departemen store yang menjual produk pangan seperti makanan, giant juga memiliki supermarket atau pasar swalayan yang menjual kebutuhan sandang, barang kebutuhan hidup dan sehari-hari. Maka perusahaan ini harus tunduk pada ketentuan-ketentuan yang ada dalam Konvensi ILO, tidak menyalahi Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila ada sedikit saja pelanggaran, maka perusahaan ini tidak akan di minati oleh para pembeli.<sup>3</sup>

Berdasarkan dari *Standard Operating Procedure* (SOP) yang penulis baca, tujuan pemberian Hak kesehatan Reproduksi di Giant Supermarket Yogyakarta ini selain menaati peraturan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dari perusahaan sendiri juga bertujuan memberikan perlindungan, kesehatan dan kelancaran *pre-natal* (menjelang kelahiran ) maupun masa *post-natal* (setelah kelahiran) bagi karyawan (ibu bayi) dan bagi si bayi serta menata-laksanakan

---

<sup>3</sup> Retno Wayi, Wawancara, HRD Giant Supermarket Yogyakarta, Yogyakarta, 6 Desember 2017.

kegiatan operasional dapat berjalan dengan sebaik-baiknya. Secara umum pekerja perempuan memiliki peran ganda yaitu sebagai tenaga kerja yang harus dilindungi hak-haknya dan juga berperan sebagai ibu rumah tangga yang harus dilindungi fungsi reproduksinya. Kepatuhan perusahaan dalam penelitian ini adalah Giant Supermarket Yogyakarta memberikan jaminan kesehatan reproduksi terhadap para pekerja/buruh perempuannya.

Perusahaan ini sudah berdiri selama 46 tahun dan peraturan-peraturan tentang Ketenagakerjaan sudah berkembang dengan mengikuti peraturan perundang-undangan sesuai dengan perkembangan jaman yang masih termasuk dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Banyaknya pekerja/buruh perempuan di Giant Supermarket Yogyakarta mengharuskan perusahaan memberikan hak-haknya sebagai perempuan, seperti diberikannya waktu istirahat (cuti) haid, waktu istirahat (cuti) hamil dan melahirkan, serta tersedianya lokasi untuk menyusui. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri sudah mengatur tentang hak-hak dasar/perlindungan kepada pekerja perempuan termasuk untuk hak waktu istirahat (cuti) kesehatan reproduksi. Menurut Pasal 82 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan berhak untuk memperoleh istirahat 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.<sup>4</sup>

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

- a. Hak Untuk Mendapatkan Upah

---

<sup>4</sup> Zaeni Asyhsdie, OP.Cit,hlm.37

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

b. Perlindungan Jam Kerja

Jam kerja bagi pekerja/buruh juga sudah diatur di dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk jam kerja normal adalah 40 jam seminggu. Apabila setelah jam normal masih bekerja, saat dihitung sebagai jam lembur. Jam lembur diatur di dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/IV/2004 tentang kerja lembur dan upah kerja lembur.

c. Perlindungan Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja/buruhnya. Pada dasarnya hal itu dilakukan karena sebagian masyarakat Indonesia adalah masyarakat beragama.<sup>5</sup> Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya, pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1(satu) bulan secara terus menerus atau lebih.

d. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

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

---

<sup>5</sup> *Editus Adisu dan Libertus Jehani* ,2006, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang, visi Media, hlm 13

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

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- 2) Jaminan Kematian (JK)
- 3) Jaminan Hari Tua (JHT)
- 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)
- 5) Jaminan Pensiun.

e. Kompensasi PHK

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

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

f. Hak Waktu Istirahat (Cuti)

Waktu istirahat (cuti) adalah istirahat tahunan yang harus diambil oleh pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Kebijakan pemberian cuti kepada pekerja dituangkan dalam Pasal 79 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh”.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm.24

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

1. Larangan PHK terhadap pekerja perempuan

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

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

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

Perlindungan Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari berdasarkan Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep224/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00. kepmen tersebut intinya adalah menyangkut perlindungan keamanan fisik dan psikis pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari agar terhindar dari perampokan, pemerasan, maupun tindakan asusila berupa pemerkosaan dan pelecehan seksual. Tanggung jawab yang berkaitan dengan perlindungan ini dibebankan kepada pengusaha.

---

Apabila terdapat pelanggaran terhadap hak pekerja perempuan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menjelaskan tentang sanksi pelanggaran hak-hak Pekerja/Buruh perempuan tersebut, sanksi-sanksi berupa:

a. Sanksi Administratif

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

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

b. Sanksi Perdata

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

c. Sanksi Pidana

Sanksi Pidana Penjara dan/denda terhadap pelanggaran hak pekerja/buruh perempuan termuat dalam beberapa Pasal Undang Undang Ketenagakerjaan. Berikut beberapa

ketentuan yang mengatur sanksi pidana penjara dan/denda tersebut.

- 1) Sanksi tindak pidana kejahatan dengan ancaman pidana paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100.000.000 dan paling banyak Rp 400.000.000 bagi pengusaha yang tidak memberikan kepada pekerja perempuan hak istirahat selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan sesuai keterangan dokter atau bidan yang diatur dalam Pasal 185 Pasal 155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Sanksi tindak pidana pelanggaran dan diancam penjara paling singkat satu bulan dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp 10.000.000 dan paling banyak Rp 400.000.000 bagi pengusaha yang tidak membayar upah bagi pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan hari kedua pada masa haidnya sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya yang diatur dalam Pasal 186 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Berdasarkan Pasal 76 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Sanksi pidana pelanggaran dengan ancaman hukuman kurungan paling sedikit satu bulan dan paling lama 12 bulan dan atau denda paling sedikit Rp 10.000.000 dan paling banyak Rp 100.000.000 terhadap pengusaha yang:
  - a) Mempekerjakan perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun antara pukul 23.00 s/d pk1.07.00
  - b) Mempekerjakan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan

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

keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja pada pk1 23.00 s/d pk1.07.00

Tabel 2. Data Pekerja

Sumber: Data Primer

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a. Giant Supermarket Yogyakarta berada di bawah bendera PT. Hero Supermarket Tbk. PT. Hero Supermarket didirikan pada tanggal 7 Juni 1991 oleh bapak Muhammad Saleh Kurnia yang berlokasi di Jalan Falatehan I No. 23 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. PT. Hero Supermarket Tbk adalah perusahaan ritel yang memiliki banyak cabang di Indonesia, seperti Hero (Supermarket), Giant (hypermarket & supermarket), Guardian (toko obat) , Starmart (mini-market).

- b. Giant Supermarket yang beralamat di Jl. Urip Sumoharjo Yogyakarta berdiri pada tanggal 31 April 2010 dan menggunakan konsep Giant Exppres. Giant Express menyediakan berbagai macam bahan pokok sehari-hari seperti sayur, buah, daging, bumbu dapur dan lain-lain, namun tidak menjual barang non-food. Produk-produk *private label* yang dijual oleh Giant 90% adalah produk lokal yang dihasilkan oleh pemasok yang sebagian besar adalah perusahaan berskala kecil menengah di Indonesia.
- c. PT. Hero mempunyai visi yaitu menjadi pengecer makanan yang terkemuka di Indonesia, menawarkan jajanan makanan segar dan bahan makanan terbaik dengan harga terjangkau dan mempunyai misi yaitu menjadi pengecer makanan modern yang terkemuka di Indonesia dari segi penjualan dan laba, konsumen dengan pendapatan menengah hingga atas merupakan sasaran utama mengingat, konsumen tersebut memiliki daya beli besar.
- d. Semua pekerja/ buruh perempuan di Giant Supermarket Yogyakarta sudah mengetahui hak-hak yang akan didapatkan ketika mereka hamil meskipun tidak semua pekerja/buruh perempuan mengetahui tentang Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang yang lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan hak waktu istirahat (cuti) melahirkan maupun hak-hak pekerja perempuan.
- e. Apabila ada pekerja/buruh perempuan yang melahirkan awal atau tidak sesuai dengan perhitungan dokter kandungan atau bidan yang menanggapi, maka hal tersebut tidak akan menghapuskan hak waktu istirahat (cuti) melahirkan pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan tidak akan hangus.
- f. Di Giant Supermarket Yogyakarta semua pekerja/buruh perempuan yang telah hamil pasti akan mendapatkan waktu istirahat (cuti) melahirkan yang bisa diproses 2 minggu sampai 1 bulan sebelum pelaksanaan hak waktu istirahat (cuti) melahirkan tersebut tanpa melihat waktu kerja pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan.

- g. Fasilitas yang didapatkan oleh pekerja perempuan yaitu:
- 1) Hak Untuk Mendapatkan Upah
  - 2) Perlindungan Jam Kerja
  - 3) Tunjangan Hari Raya
  - 4) Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)
  - 5) Kompensasi PHK
  - 6) Jaminan Hari Tua
  - 7) Kompensasi Lembur
  - 8) Hak Istirahat dan Mengaso
  - 9) Kompensasi Bagi Pekerja Perempuan Yang Sedang Menyusui
  - 10) Extra nutrisi apabila lembur
  - 11) Hak Mendapatkan pesangon
- h. Mekanisme pembuatan hak waktu istirahat (cuti) melahirkan didasarkan dari peraturan pemerintah yaitu Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian ke Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan merujuk pada Konvensi ILO dan Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- i. Perkembangan hak waktu istirahat (cuti) melahirkan di Giant Supermarket Yogyakarta telah mengikuti peraturan Perundang-undangan sesuai dengan perkembangan jaman.
- j. Semua pekerja perempuan yang sudah menikah berhak mendapatkan hak waktu istirahat (cuti) melahirkan tanpa pandang bulu (*equal treatment*) asalkan memenuhi prosedur yang diberikan oleh perusahaan.
- k. Mekanisme pengajuan cuti melahirkan di Giant Supermarket Yogyakarta yaitu:
- 1) Pekerja/buruh perempuan yang akan mengambil cuti melahirkan (*Maternity Leave*) harus terlebih dahulu memeriksakan diri pada dokter kandungan atau bidan yang dalam hal ini akan menentukan usia kandungan serta Hari Perkiraan Lahir (HPL).

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

#### **IV. PENUTUP**

## **A. Kesimpulan**

1. Pekerja perempuan di Giant Supermarket Yogyakarta telah mendapatkan perlindungan hak kesehatan reproduksi melalui PKB (Perjanjian Kerja Bersama) dan dilaksanakan melalui pemberian hak istirahat (cuti) hamil, hak istirahat (cuti) melahirkan, hak istirahat (cuti) haid, perlindungan kandungan, dan waktu menyusui. Berdasarkan fakta di lapangan yang peneliti temukan bahwa perusahaan telah memberikan hak-hak pekerja perempuannya, seperti:
  - a. Pekerja/ buruh perempuan di Giant Supermarket Yogyakarta berhak mendapatkan istirahat (cuti) 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan anak menurut perhitungan dokter atau bidan.
  - b. pekerja/buruh perempuan yang sedang hamil bisa mendapatkan waktu istirahat (cuti) melahirkan yang bisa diproses 2 minggu sampai 1 bulan sebelum pelaksanaan hak waktu istirahat (cuti) melahirkan tersebut tanpa melihat waktu kerja pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan.
  - c. Waktu istirahat (cuti) melahirkan dapat diperpanjang apabila terdapat komplikasi atau alasan medis lainnya.
  - d. Perhitungan hak istirahat (cuti) jika melahirkan prematur, maka hal tersebut tidak menghapuskan hak atas waktu istirahat (cuti) melahirkan selama 3 (tiga) bulan penuh.
  - e. Pekerja perempuan/buruh yang sedang menjalani waktu istirahat (cuti) hamil dan melahirkan akan tetap mendapatkan gaji penuh,.
  - f. Perusahaan juga telah memberikan waktu istirahat (cuti) haid kepada seluruh pekerja/buruh perempuannya. Tetapi hingga saat ini hak tersebut belum pernah ada yang menggunakannya.
2. Faktor-faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi dalam perlindungan terhadap hak kesehatan reproduksi pekerja perempuan di Giant Supermarket Yogyakarta yaitu bahwa sebenarnya tidak ada hambatan dari pihak perusahaan, hanya saja terkadang ada pekerja/buruh

perempuan yang sebelum menikah sudah hamil beberapa bulan karena malu atau untuk menutupi kehamilannya yang tidak sesuai ketika nanti pekerja/buruh perempuan itu mengambil waktu istirahat (cuti), maka yang bersangkutan hanya diam saja.

Mereka akan istirahat (cuti) ketika usia kehamilan sudah 9 bulan atau mendekati kelahiran, oleh karena itu peraturan yang mengatakan bahwa istirahat (cuti) sebelum melahirkan adalah 1,5 bulan tidak terpenuhi. Selain itu, apabila pekerja/buruh perempuan berbarengan melaksanakan cuti melahirkan, sehingga beberapa bagian banyak yang kosong.

## **B. Saran**

1. Perlunya diterapkan sanksi yang tegas bagi pekerja/ buruh perempuan yang tidak memenuhi waktu istirahat (cuti) seperti yang di terapkan Undang Undang.
2. Mencari buruh harian lepas untuk menggantikan sementara pekerja/buruh yang sedang mengambil waktu istirahat (cuti), setelah pekerja/buruh perempuan yang melaksanakan hak cuti melahirkan itu masuk maka buruh harian lepas itu akan berhenti dari pekerjaan tersebut dan membiarkan kosong dengan penghitungan *output* produksi. Misalkan pada hari biasa 1000 *output* per hari, karena pekerja/ buruh perempuan banyak yang melaksanakan hak waktu istirahat (cuti) melahirkan maka perusahaan hanya mengeluarkan sekitar 500 *output*.
3. Bagi pekerja : seharusnya meluangkan waktu untuk bisa memahami hak-haknya sebagai pekerja dan memperjuangkannya khususnya hak istirahat (cuti) hamil, istirahat (cuti) melahirkan, istirahat (cuti) haid, dan kesempatan menyusui. Hal ini karena pekerja/buruh merupakan tanggung jawab bersama antara pihak perusahaan dan penegak dari Disnakertrans. Oleh karena itu, pihak pekerja harus mengetahui pula hak-hak normatifnya dan berani untuk memperjuangkan haknya. Agar perusahaan tidak sewenang-wenang kepada pekerja perempuan dengan tidak memberikan hak-hak pekerjaanya.

4. Bagi perusahaan : seharusnya perusahaan mengadakan pertemuan antara pihak pekerja dan perusahaan mengenai apa saja yang perlu di bahas. baik keluhan maupun tuntutan agar aspirasi pekerja pada perusahaan bisa tersalurkan. Dalam membuat kebijakan peraturan perundang-undangan sebaiknya dilihat dulu baik dan buruknya, agar tidak terjadi kesenjangan sosial yang dapat disebabkan kurangnya komunikasi yang baik antara perusahaan dengan pekerja.
5. Bagi Disnakertrans : seharusnya melakukan pengecekan secara berkala pada perusahaan, sehingga mengurangi tindak kecurangan yang bisa saja dilakukan oleh pihak perusahaana. Juga memberikan sosialisasi kepada tenaga kerja untuk menambah wawasan akan dunia kerja dan memberikan dukungan secara moral, agar tenaga bisa lebih berhati-hati dalam keselamatan selama bekerja.

