

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 DAN *MAQĀṢID*  
*SYARĪ'AH* TERHADAP PEMENUHAN HAK REPRODUKSI**

**BAGI PEKERJA PEREMPUAN**

(Studi Kasus di PT Djarum Megawon Kudus)

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)



Disusun oleh:

**Hilda Alayya Khansa Aditya**

**1802016069**

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**

**2022**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185  
Telepon (024)7601291, Faksimili (024)7624691, Website : <http://fsh.walisongo.ac.id/>

#### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eksemplar  
Hal : Persetujuan Naskah Skripsi  
a.n. Sdr/i Hilda Alayya Khansa Aditya

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Walisongo  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Hilda Alayya Khansa Aditya  
NIM : 1802016069  
Jurusan : Hukum Keluarga Islam  
Judul : "Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003  
dan *Maqashid Syariah* Terhadap Hak Reproduksi Bagi  
Pekerja Perempuan (Studi Kasus di PT.Djarum Megawon  
Kudus)"

Dengan ini saya mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera di munaqosahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Semarang, 21 September 2022

Pembimbing I

Maria Anna Murvani, SH., MH.

NIP. 19620601 199303 2 001

Pembimbing II

Najichah, S.H.I., M.H.

NIP. 199103172019032019



PENGESAHAN

Nama : Hilda Alayya Khansa Aditya  
Nim : 1802016069  
Judul : “Implementasi UU No.13 Tahun 2003 dan *Maqashid Syariah*  
Terhadap Pemenuhan Hak Reproduksi Bagi Pekerja Perempuan  
(Studi Kasus di PT Djarum Megawon Kudus)”

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/baik/cukup, pada tanggal: 3 Oktober 2022.

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana Strata 1 tahun akademik 2022.

Semarang, 5 Oktober 2022

Ketua Sidang

NUR HIDAYATI SETYANI, Hj., S.H., M.H.  
NIP. 196703201993032001

Sekretaris Sidang

NAJICHAH, S.H.I., M.H.  
NIP. 199103172019032019

Penguji Utama I

M. HARUN, S.Ag., M.H.  
NIP. 197508152008011017

Penguji Utama II

LATHIFAH MUNAWAROH, Hj., LC., MA  
NIP. 197508152008011017



Pembimbing I

MARIA ANNA MURYANI, S.H., M.H.  
NIP. 196206011993032001

Pembimbing II

NAJICHAH, S.H.I., M.H.  
NIP. 199103172019032019

## HALAMAN MOTTO

الَّذِينَ يَخُوفُونَ رَبَّهُمْ وَهُمْ لَا يُشْرِكُونَ كُنْتُمْ مِنْ أُمَّةٍ أَنْبَأْتُكُمْ بِالْحَقِّ وَاللَّهُ يَخُوفُونَ

*”Orang-orang yang pengasih akan dikasihi Allah Sang Maha Pengasih. Kasihilah siapapun di bumi maka yang di langit akan mengasihimu.”<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> HR Abu Dawud No 4941 dan At-Thirmidzi No 1924 dan dishahihkan oleh Syaikh Albani dalam as-Shahihah No 925

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Penelitian ini penulis persembahkan kepada:

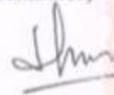
1. Kedua orang tua tercinta Alm. Bpk. Adityawarman dan Ibu Anik Sukarni yang terus menerus memberikan doa, dukungan, semangat, dan segala pengorbanan dalam segala kondisi untuk menyelesaikan pendidikan ini.
2. Kakak Iqbal Yuusuf Ibrahim Aditya dan adik-adik tersayang Auliyaa Yusuuf Ibrahim Aditya, Keisya Allayya Khansa Aditya yang selalu membantu dan memberikan semangat serta dukungan.
3. Dosen pembimbing Ibu Maria Anna Muryani, S.H., M.H. dan Ibu Najichah, S.H.I., M.H. yang telah membimbing penulis.
4. Keluarga Besar Bani Sukamto yang sudah memberikan *support* dan semangat selalu.
5. Sahabat-sahabatku *Power Ranger* Neli Amalia Fadlilah, S.H., Febi Ni'matus Salsabiela, S.H., Sefty Umy Nabila, S.H., Retna Soniawati, S.H., Kodriyah, S.H., Frela Tasya Salsabila, S.H. yang selalu menjadi teman cerita serta memberikan dukungan terhadap penelitian ini.
6. Sahabat kecilku Nela Rohmatul Ula, S.E. dan Manunal Ahna S,Ked. yang selalu memberikan dorongan semangat dan jadi pendengar terbaik dalam situasi apapun.
7. Keluarga seperjuangan di IKAMARU Komisariat UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan pengalaman, ilmu, dan semangat..
8. Keluarga UKM JQH El-Fasya El-Febi's yang sudah menjadi tempat berproses dalam organisasi selama bangku kuliah.
9. Seluruh teman-teman TUGULDUR HKI B 2018 dan Hukum Keluarga Islam Angkatan 2018.
10. Teruntuk jodoh saya siapapun nanti, yang jelas saya percaya bahwa ada doa terbaik yang kau panjatkan hingga saya bisa mencapai di titik ini.

#### DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul "**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 DAN MAQASHID SYARIAH TERHADAP HAK REPRODUKSI BAGI PEKERJA PEREMPUAN (Studi Kasus di PT. Djarum Megawon Kudus)**" tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 21 September 2022

Deklarator,



Hilda Alayya Khansa Aditya

## HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Arab-Latin yang digunakan dalam penulisan disertasi ini adalah Pedoman transliterasi yang merupakan hasil Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

Di bawah ini daftar huruf-huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Ja	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Za	Z	Zet
س	Sa	S	Es
ص	Sya	SY	Es dan Ye

ص	Ṣa	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍat	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Apostrof Terbalik
غ	Ga	G	Ge
فا	Fa	F	Ef
قا	Qa	Q	Qi
كا	Ka	K	Ka
لا	La	L	El
ما	Ma	M	Em
نا	Na	N	En
وا	Wa	W	We
ها	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
يا	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika hamzah (ء) terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau

monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Dammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	Fathah dan ya	Ai	A dan I
اِيْ	Fathah dan wau	Iu	A dan U

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلٍ : *hauila*

### 1. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ : اِيْ	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
اِ : اِيْ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas

و	Ḍammah dan wau	ū	u dan garis di atas
---	----------------	---	---------------------

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

### 3. Ta Marbūṭah

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada dua, yaitu: *ta marbūṭah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbūṭah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h). Contoh:

رَوْضَةُ الْوُطُوئِ : *rauḍah al-ṭūfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

### 4. Syaddah (Tasydīd)

*Syaddah* atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* ( ّ ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*. Contoh:

رَبَّانَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجَّ : *al-ḥajj*

نُوعٍ : *nu'ʿima*

أَعْدُو : *'aduwwun*

Jika huruf ح ber- *tasydīd* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf berharakat kasrah ( ِ, -), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (ī). Contoh:

أَلِيٍّ : *'Alī* (bukan *'Aliyy* atau *'Aly*)

أَعْرَابِيٍّ : *'Arabī* (bukan *'Arabiyy* atau *'Araby*)

## 5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalāh* (bukan *az-zalzalāh*)

الفَلْسَافَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

## 6. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contohnya:

أَمْرُونُ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

سَيِّئٌ : *syai'un*  
أُحْمَرْتُ : *umirtu*

## 7. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Alquran (dari *al-Qur'ān*), sunnah, hadis, khusus dan umum. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

*Fī zilāl al-Qur'ān*

*Al-Sunnah qabl al-tadwīn*

*Al-'Ibārāt Fī 'Umūm al-Lafẓ lā bi khuṣūṣ al-sabab*

## 8. Lafẓ al-Jalālah (هَلَال)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِيْنَا لِلَّهِ : *dīnullāh*

Adapun *ta marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِى رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī raḥmatillāh*

## 9. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam

transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa mā Muḥammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fih al-Qur‘ān*

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūs

Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-Munqiz min al-Ḍalāl

## ABSTRAK

Pada dasarnya seorang pekerja baik laki-laki maupun perempuan tidak hanya sekedar mengerjakan sesuatu lalu mendapatkan upah atau imbalan atas apa yang dikerjakan, melainkan ada hak-hak yang memang seharusnya didapatkan oleh seseorang ketika sedang dalam suatu pekerjaan. Sebagai pekerja, seringkali perempuan jarang mendapatkan perlakuan yang sama dengan pekerja laki-laki baik dari segi upah, susila, maupun maternitas seperti hak reproduksi, kehamilan, dan menyusui padahal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah memberikan perlindungan terhadap pekerja dengan menjamin hak-hak pekerja untuk menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini menjadi penting untuk ditelaah.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan yang menggunakan pendekatan normatif empiris. Sumber data primer untuk mendeskripsikan masalah utama merujuk pada hasil wawancara secara langsung dan observasi dengan mengamati keadaan di tempat penelitian oleh penulis dengan beberapa responden serta didukung dengan beberapa referensi sumber data sekunder yaitu studi pustaka yang berkaitan dengan penelitian ini seperti peraturan perundang-undangan, buku, dokumen, artikel, internet, maupun sumber-sumber lain terkait. Kemudian data-data yang didapatkan dianalisis menggunakan norma Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan konsep *maqāṣid syarī`ah*. Teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara langsung dengan pihak terkait, observasi, serta dokumentasi terhadap data-data yang berkaitan dengan pemenuhan hak reproduksi dalam perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan *maqāṣid syarī`ah*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Djarum Megawon Kudus telah memenuhi hak-hak reproduksi perempuan diantaranya: 1) Perlindungan masa haid, (2) Perlindungan cuti hamil dan melahirkan, (3) Perlindungan cuti keguguran. Namun, yang belum terpenuhi yaitu pemenuhan hak menyusui dengan pemberian fasilitas laktasi bagi pekerja perempuan yang sedang dalam masa menyusui. Hal tersebut tidak selaras dengan Pasal 83 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan konsep *maqāṣid syarī`ah* yaitu *hifdz nafs* dan *hifdz nasl*.

Untuk itu seharusnya PT Djarum Megawon Kudus memperhatikan beberapa hak yang belum dipenuhi bagi pekerja perempuan yang bekerja di perusahaan tersebut sebagaimana yang telah diatur dalam pelaksanaannya guna memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada perusahaan tersebut secara optimal.

***Kata Kunci: Hak Reproduksi, Hak Pekerja Perempuan, PT Djarum Megawon Kudus***

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim* segala puji bagi Allah SWT. Tuhan semesta alam, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan taufik-Nya di dunia ini, terkhusus kepada penulis. Dengan *ridho* Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 DAN MAQĀSĪD SYARĪAH TERHADAP PEMENUHAN HAK REPRODUKSI BAGI PEKERJA PEREMPUAN (Studi Kasus di PT.Djarum Megawon Kudus)**. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Hukum Keluarga Islam Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Sholawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan seluruh umatnya.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dan motivasi dari berbagai pihak sehingga segala kesulitan dan hambatan dapat diatasi dan tentunya dengan izin Allah SWT. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tiada terhingga untuk semua pihak yang telah memberikan bantuan baik morel maupun materiel sehingga skripsi ini terselesaikan, khususnya kepada:

1. Dr.Mohamad Arja Imroni.,M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang beserta Wakil Dekan I, II, dan III.
2. Nur Hidayati Setyani, SH., M.H. selaku Ketua Program Studi Hukum Keluarga beserta Dr.Junaidi Abdillah. M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Hukum Keluarga Islam.
3. Ahmad Fuad Al-Anshari, S.HI., M.Si. sebagai dosen wali akademik penulis.
4. Maria Anna Muryani, S.H., M.H. dan Najichah, S.H.I., M.H. sebagai pembimbing skripsi penulis, yang telah sabar dan terus memberikan arahannya untuk membimbing penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan staff Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bantuannya kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan.
6. Bapak Mardian Endar selaku staff Human Resouce Development PT Djarum yang memeberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian di PT Djarum dan telah memberikan informasi serta membantu penulis memperoleh data yang diperlukan sehingga penyusunan skripsi ini dapat selesai.
7. Segenap Bapak dan Ibu karyawan PT Djarum Megawon Kudus, terima kasih atas semua informasi dan bantuannya.

8. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih jauh dari kata sempurna karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, penulis akan selalu menerima kritik dan saran demi kesempurnaan dalam penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya, pembaca pada umumnya serta dicatat sebagai amal baik di sisi Allah SWT.

Semarang, 21 September 2022

Penulis,

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is cursive and appears to read 'Hilda'.

Hilda Alayya Khansa Aditya

NIM 1802016069

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN DEKLARASI .....	vi
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI .....	vii
ABSTRAK .....	xiv
KATA PENGANTAR.....	xv
DAFTAR ISI .....	xvii
DAFTAR TABEL .....	xix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. RUMUSAN MASALAH .....	4
C. TUJUAN PENELITIAN .....	4
D. MANFAAT / KONTRIBUSI PENELITIAN.....	4
E. TELAAH PUSTAKA .....	5
F. METODE PENELITIAN.....	7
G. SISTEMATIKA PENULISAN .....	10
BAB II PEMBAHASAN.....	12
A. Hukum Ketenagakerjaan yang Berkeadilan .....	12
B. Perlindungan Hukum Hak Reproduksi Bagi Pekerja Perempuan Perspektif UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	19
C. Prinsip <i>Maqāṣid Syarī'ah</i> dalam Melindungi Hak Reproduksi Pekerja Perempuan .....	24
D. Kajian Terhadap Hak Reproduksi .....	30
BAB III PEKERJA PEREMPUAN DI PT DJARUM MEGAWON KUDUS .....	34
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	34
B. Fasilitas dan Kesejahteraan Tenaga Kerja.....	39
BAB IV HASIL ANALISIS PEMENUHAN HAK REPRODUKSI PEKERJA PEREMPUAN DI PT DJARUM MEGAWON KUDUS.....	43
A. Pelaksanaan Hak Reproduksi Pekerja Perempuan di PT Djarum Megawon Kudus .....	43
B. Implementasi Pemenuhan Hak Reproduksi Pekerja Perempuan di PT Djarum Megawon Kudus Perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan <i>Maqāṣid Syarī'ah</i> .....	48

BAB V PENUTUP .....	61
A. Kesimpulan .....	61
B. Saran .....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN .....	61

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbedaan Pengertian antara Pekerja atau Buruh, Swapekerja, dan Pegawai....	17
Tabel 3.1 Daftar Pekerja di PT Djarum Megawon Kudus.....	36
Tabel 4.1 Pemahaman Pekerja Perempuan PT Djarum Megawon Kudus Terhadap Pemenuhan Masa Haid .....	48
Tabel 4.2 Pemahaman Pekerja PT Djarum Megawon Kudus Terhadap Pemenuhan Cuti Hamil dan Melahirkan .....	49
Tabel 4.3 Pemenuhan Hak Menyusui Anak Pada Waktu Kerja .....	52

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1 Struktur organisasi PT.Djarum Megawon Kudus 2022 ..... 37

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Surat Permohonan Penelitian PT.Djarum Megawon Kudus.....	66
Surat Balasan dari PT.Djarum Megawon Kudus.....	67
Panduan Wawancara.....	68

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berbunyi “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>2</sup> Demikian pula ketentuan Pasal 28 huruf I ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, bahwa: Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun...<sup>3</sup> Dari pasal tersebut mengartikan bahwa setiap warga negara baik laki-laki maupun perempuan mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum, pemerintahan, serta berhak juga atas perlakuan pekerjaan yang layak tanpa diskriminatif. Untungnya hal tersebut sudah diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan dimana berisi tentang ketentuan-ketentuan sistem ketenagakerjaan secara menyeluruh.

Pada dasarnya seorang pekerja baik laki-laki maupun perempuan tidak hanya sekedar mengerjakan sesuatu lalu mendapatkan upah atau imbalan atas apa yang dikerjakan, melainkan ada hak-hak yang memang seharusnya didapatkan oleh seseorang ketika sedang dalam suatu pekerjaan. Hak-hak tersebut meliputi perlindungan upah, waktu istirahat dan cuti, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) dan lain-lain. Tidak lupa, Hukum Ketenagakerjaan disini memberikan pasal khusus mengenai perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan seperti hak cuti menstruasi, hak cuti hamil dan melahirkan, hak perlindungan selama hamil, hak cuti keguguran, hak menyusui atau memerah asi, dan hak fasilitas khusus pada jam kerja tertentu.

Sebagai pekerja, perempuan jarang mendapatkan perlakuan yang sama dengan pekerja laki-laki baik dari segi upah, susila, maupun maternitas seperti hak reproduksi, kehamilan, dan menyusui. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia merupakan masalah yang kompleks karena dipengaruhi beberapa faktor seperti kualitas SDM (Sumber Daya Manusia), jumlah dari calon pekerja yang melebihi persediaan lapangan kerja, dan kentalnya budaya stereotip yang menganggap perempuan sebagai pekerja domestik.<sup>4</sup>

Di Indonesia terdapat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, menjamin

---

<sup>2</sup> Undang-Undang Dasar 1945, pasal 27 ayat 2

<sup>3</sup> Undang-Undang Dasar 1945, pasal 28 huruf I ayat 2

<sup>4</sup> <https://kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/1976/stop-diskriminasi-penuhi-hak-reproduksi-perempuan-pekerja> diakses pada tanggal 9 November 2021

kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 81, 82, 83 yang membahas tentang pemberian hak pada pekerja atau buruh perempuan yang sedang mengalami sakit menstruasi, cuti melahirkan, cuti keguguran, dan pemberian fasilitas laktasi.<sup>5</sup> Maka dari itu, perusahaan seharusnya memberikan hak-hak buruh yang sudah diatur dalam Undang-Undang mengenai hak reproduksi dan pemberian ruangan tersendiri untuk memfasilitasi para pekerja wanitanya yang masih menyusui.

Ajaran Islam mengajarkan masalah ketenagakerjaan termasuk dalam bidang muamalah, khususnya bab ijarah (sewa menyewa). Sedangkan ijarah adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang ajir (tenaga kerja), maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Hal tersebut di dalam Undang-Undang disebut dengan perjanjian kerja. Adapun perjanjian kerja di dalam Al-Qur'an dijelaskan dalam Qs. An-Nur ayat 33, yang berbunyi:

وَوَلِّ الْوَقْدَ بَاتِلًا لِّكُلِّ مَخْلُوقٍ مَّا رَزَقْنَاهُ مِنْ شَيْءٍ  
 وَوَلِّ الْوَقْدَ بَاتِلًا لِّكُلِّ مَخْلُوقٍ مَّا رَزَقْنَاهُ مِنْ شَيْءٍ  
 وَوَلِّ الْوَقْدَ بَاتِلًا لِّكُلِّ مَخْلُوقٍ مَّا رَزَقْنَاهُ مِنْ شَيْءٍ  
 وَوَلِّ الْوَقْدَ بَاتِلًا لِّكُلِّ مَخْلُوقٍ مَّا رَزَقْنَاهُ مِنْ شَيْءٍ

*Artinya : “Dan budak budak yang kamu miliki yang menginginkan perjanjian, hendaklah kamu buat perjanjian dengan mereka, jika kamu mengetahui ada kebaikan pada mereka, dan berikanlah kepada mereka sebahagian dari harta Allah yang dikaruniakan-Nya kepadamu.”<sup>6</sup>*

Ayat di atas dapat diartikan bahwa Islam menganjurkan hubungan antara pekerja dan pengusaha baik laki-laki maupun perempuan agar selalu ada rasa atau sikap yang saling mengerti dan menghormati. Pengusaha dilarang bersikap dan berkehendak sewenang-wenang terhadap pekerjanya, akan tetapi pengusaha hendaklah bersikap pemurah dan berlaku adil dan mengayomi para pekerjanya dengan menyediakan fasilitas untuk kenyamanan para pekerjanya, sehingga para pekerja dan bekerja dengan sungguh-sungguh dan jujur.<sup>7</sup>

Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 97 mendukung perihal perempuan yang bekerja menurut agama Islam, ayat tersebut yang berbunyi:

<sup>5</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 83

<sup>6</sup> QS. An Nur Ayat 33

<sup>7</sup> Khoirur Umam, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan*, (Yogyakarta: Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019), 5.

مَنْ عَمِلْهُ لَمْ ذَكَرْهُمُ وَنَحْنُ حَاجَاتُهَا  
 صَالِحًا لَنَا نَرَاهُ لَنَا وَنَحْنُ طَائِفَةٌ  
 وَوَيْسُ وَوَيْسُ وَوَيْسُ  
 وَوَيْسُ وَوَيْسُ وَوَيْسُ  
 وَوَيْسُ وَوَيْسُ وَوَيْسُ  
 وَوَيْسُ وَوَيْسُ وَوَيْسُ

“Barang siapa yang mengerjakan amal sholeh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”<sup>8</sup>

Hal tersebut selaras dengan konsep *maqāṣid syarī'ah* yaitu *hifdz nafs* dan *hifdz nasl*. Dimana *hifdz nafs* memberikan jaminan hak atas setiap jiwa (nyawa) manusia, untuk tumbuh dan berkembang secara layak. Dalam hal ini Islam menuntut adanya keadilan, pemenuhan kebutuhan dasar (hak atas penghidupan) pekerjaan, hak kemerdekaan, dan keselamatan, bebas dari penganiayaan dan kesewenangan. Sedangkan *hifdz nasl* merupakan jaminan atas kehidupan privasi setiap individu, perlindungan atas profesi (pekerjaan), jaminan masa depan keturunan dan generasi penerus yang lebih baik dan berkualitas.<sup>9</sup>

Artinya dalam Islam pun baik laki-laki maupun perempuan bisa memperoleh hak yang sama, dalam hal ini tentang pekerjaan asalkan perempuan itu sendiri tidaklah lupa tugas utamanya sebagai perempuan terlebih jika sudah menjadi istri, Islam juga menganjurkan bagi siapa saja sebagai pengusaha atau pemberi pekerjaan untuk memenuhi hak-hak yang memang harus ia berikan kepada setiap pekerjanya.

Berdasarkan beberapa pemaparan di atas, salah satu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah perlindungan hak reproduksi dari perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan *maqāṣid syarī'ah* bagi pekerja perempuan ini telah terjamin atau belum.

Alasan penulis memilih PT Djarum Megawon Kudus sebagai objek penelitian karena berdasarkan wawancara kepada beberapa pekerja di PT Djarum Megawon Kudus, peneliti menyimpulkan bahwa PT Djarum Megawon Kudus adalah salah satu pabrik yang didominasi pekerja perempuan yang masih usia subur dan mereka rata-rata masih mengalami masa kehamilan, melahirkan dan menyusui.<sup>10</sup> Kemudian berdasarkan beberapa fakta yang peneliti ketahui bahwa kurangnya pengetahuan bagi para pekerja

<sup>8</sup> QS. An Nahl Ayat 97.

<sup>9</sup>Wael B. Hallaq, *Sejarah Teori Hukum Islam, Pengantar untuk Usul Fiqih Mazhab Sunni*, terj E. Kusnadinigratdan Abdul haris bin Wahid (Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 2010), 248.

<sup>10</sup>Wawancara dengan Lilik; Ayu; dan selaku pekerja di PR. Djarum Megawon Kudus, tanggal 21 September 2021 di PR. Djarum Megawon Kudus.

mengenai hak-hak apa saja yang seharusnya mereka dapatkan salah satunya mengenai hak reproduksi. Fenomena ini yang mendorong peneliti untuk melakukan studi kasus pada Ibu-Ibu pekerja di PT Djarum Megawon Kudus dengan menggunakan perspektif Undang-Undang No 13 tahun 2003 Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam yang berjudul **IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 DAN MAQĀṢID SYARĪ'AH TERHADAP PEMENUHAN HAK REPRODUKSI BAGI PEKERJA PEREMPUAN (Studi Kasus di PT Djarum Megawon Kudus)**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang di atas, dan agar pembahasan lebih jelas serta mendalam sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka diperlukan suatu rumusan masalah. Dalam penelitian ini peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan hak reproduksi pekerja perempuan di PT Djarum Megawon Kudus?
2. Bagaimana implementasi pemenuhan hak reproduksi pekerja perempuan di PT Djarum Megawon Kudus perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan *maqāṣid syarī'ah*?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian diperlukan terkait dengan perumusan masalah dan judul dari penelitian itu sendiri sebagai solusi atas permasalahan yang dihadapi yang biasa disebut dengan tujuan obyektif, sedangkan untuk memenuhi kebutuhan perseorangan yaitu tujuan subyektif dari penelitian. Tujuan yang hendak dicapai dari penulis adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan hak reproduksi pekerja perempuan di PT Djarum Megawon Kudus
2. Untuk mengetahui implementasi pemenuhan hak reproduksi pekerja perempuan di PT Djarum Megawon Kudus perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan *maqāṣid syarī'ah*

## **D. MANFAAT / KONTRIBUSI PENELITIAN**

Apabila tujuan penelitian dalam penyusunan penelitian ini dapat dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai kontribusi baik secara teoretis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yaitu manfaat dari penulisan hukum ini yang berkaitan dengan pengembangan ilmu hukum. Manfaat teoritis dari penelitian atau penulisan ini adalah:

- a) Memberikan wawasan keilmuan bagi pengembangan pengetahuan ilmu hukum. Khususnya bidang ilmu Hukum Ketenagakerjaan
- b) Hasil penelitian dan penulisan ini diharapkan dapat memperkaya referensi dari literatur dalam dunia kepastakaan yang terkait langsung dengan judul penelitian.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yaitu manfaat dari penulisan hukum ini yang berkaitan dengan pemecahan masalah. Manfaat praktis dari penulisan ini adalah:

- a) Menjadi wahana bagi penulisan untuk mengembangkan penalaran dan pola pikir ilmiah sekaligus untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh
- b) Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan refleksi kepada para pimpinan perusahaan bahkan instansi pemerintah terkait dengan perlindungan hukum atas hak pekerja perempuan.

## E. TELAAH PUSTAKA

Berdasarkan telaah yang sudah dilakukan terhadap beberapa sumber kepustakaan terdahulu yang dipakai penulis dan menjadi masalah pokok yang penting. Adapun kajian terdahulunya sebagai berikut :

Pertama, Tesis, 2021 Kamelia Karim Dwi Putri, "*Perlindungan Terhadap Hak Reproduksi Pekerja Perempuan*", Universitas Hasanuddin Makassar, penelitian ini hanya membahas perlindungan hak reproduksi terhadap pekerja perempuan secara umum. Temuan dari penelitian ini yaitu pemenuhan hak-hak pekerja perempuan oleh perusahaan masih kurang, hal ini dapat dilihat dari sulitnya memperoleh hak cuti haid karena keharusan menyertakan surat keterangan dokter untuk menggunakan hak cuti haid tersebut dan pemotongan gaji bagi pekerja yang menggunakan hak cuti haid tanpa surat keterangan dokter. Kemudian pemberian hak cuti hamil dan melahirkan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan UUK, serta penyediaan fasilitas untuk menyusui ditempat kerja sama sekali tidak terpenuhi.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Kamelia Karim Dwi Putri, "*Perlindungan Terhadap Hak Reproduksi Pekerja Perempuan*", (Makassar: Tesis Universitas Hasanuddin, 2021).

Kedua, Skripsi, 2018 Natasya Nurul Ilma, *“Pemenuhan Hak Atas Asi Eksklusif Bagi Bayi Pada Aparatur Sipil Negara Wanita Di Kota Yogyakarta”*, Universitas Islam Indonesia, fokus pada skripsi ini membahas dengan objek penelitian pemenuhan hak menyusui di kalangan instansi pemerintahan, yaitu ASN di Kota Yogyakarta. Penelitian ini ditemukan fakta bahwa tanggung jawab Pemerintah Kota Yogyakarta dalam pemenuhan hak atas ASI Eksklusif bagi bayi pada ASN wanita di Kota Yogyakarta belum terlaksana dengan maksimal. Realitanya pelaksanaan peraturan UU dari norma-norma hukum tersebut belum berjalan dengan baik. Kemudian UU tersebut cenderung diperuntukkan bagi perusahaan swasta untuk bertanggung jawab dalam pemenuhan hak atas ASI Eksklusif bagi bayi pada pekerjanya dikarenakan dalam peraturan tersebut tidak dijelaskan secara tegas bahwa instansi pemerintahan juga diwajibkan untuk bertanggung jawab dalam pemenuhan hak atas ASI Eksklusif bagi bayi pada aparatur sipil negara wanita yang bekerja di instansi pemerintahan tersebut.<sup>12</sup>

Ketiga, Skripsi, 2021 Ega, *“Hak Cuti Melahirkan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang dan Hukum Islam”*, Institut Agama Islam Negeri Palopo, penelitian ini hanya fokus membahas hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan. Hasil dari penelitian ini yaitu penyelesaian hak cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Islam yaitu keduanya menyelesaikan dengan jalan musyawarah tetapi dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 apabila dengan musyawarah tidak ditemui mufakat maka akan ditempuh melalui prosedur penyelesaian hubungan industrial yang dilaksanakan melalui sarana lembaga kerja sama Bipartit dan lembaga kerja sama Tripartit serta pemberian sanksi pidana dan sanksi administratif sebagai upaya penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan.<sup>13</sup>

Keempat, Skripsi, 2020 Timothy Ronald Marpaung, *“Kewajiban Pengusaha Menyediakan Ruang Laktasi Bagi Pekerja Perempuan Menyusui”* Universitas Airlangga, fokus pembahasan dalam skripsi ini tidak melakukan penelitian di studi kasus perusahaan atau tempat kerja dan hanya membahas pentingnya pengusaha menyediakan ruang laktasi bagi pekerja perempuan. Temuan dari penelitian ini menjelaskan bahwa perjanjian Kerja Bersama yang tidak mencantumkan ketentuan mengenai hak buruh atau pekerja perempuan untuk menyusui pada waktu kerja di tempat kerja tidak batal demi hukum. Jika terjadi sengketa mengenai pemenuhan hak buruh atau pekerja perempuan untuk

<sup>12</sup> Natasya Nurul Ilma, *“Pemenuhan Hak Atas Asi Eksklusif Bagi Bayi Pada Aparatur Sipil Negara Wanita Di Kota Yogyakarta.”* (Yogyakarta: Skripsi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018).

<sup>13</sup> Ega, *“Hak Cuti Melahirkan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang dan Hukum Islam.”* (Palopo: Skripsi Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2021).

menyusui, maka termasuk dalam jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh buruh atau pekerja dalam sengketa dapat melalui jalur non-litigasi yaitu menggunakan mekanisme perundingan bipartit dan mediasi. Jika sengketa telah melalui melalui jalur non- litigasi yaitu mekanisme perundingan bipartit dan mediasi namun tidak menemui kesepakatan, maka dapat dimajukan ke jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dimana sengketa tersebut terjadi.<sup>14</sup>

Kelima, Skripsi, 2021 Rendy Erianto, “Implementasi Hak Tenaga Kerja Perempuan Dalam Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif Disaat Jam Kerja Berdasarkan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT.Berlian Inti Mekar Kecamatan Dayun Kabupaten Siak)”, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau – Pekanbaru, fokus dalam skripsi ini hanya membahas melalui perspektif hukum positif saja, tidak membahas dari segi perspektif hukum Islam dan hanya meneliti hak pemberian ASI Eksklusif. Temuan dari penelitian ini yaitu PT Berlian Inti Mekar merupakan perusahaan yang mengistmewakan pentingnya kedisiplinan waktu demi lajunya kinerja perusahaan. Disisi lain, hak tenaga kerja perempuan dalam pemberian ASI Eksklusif di saat jam kerja belum terlaksana sepenuhnya, sebagaimana yang diatur didalam pasal 83 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hambatan penerapan ini dari segi internal yaitu: kurangnya kesadaran perusahaan dalam pemberian hak tenaga kerja wanita, keterbatasan ruang bangunan perusahaan dan lokasi pembangunan ruang laktasi, minimnya jumlah tenaga kerja perempuan, kurangnya informasi, komunikasi dan pemahaman hukum oleh tenaga kerja perempuan. Dan dari Faktor Eksternal: kurangnya Pengawasan dan Sosialisasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, tidak adanya penegasan sanksi<sup>15</sup>

## F. METODE PENELITIAN

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematis, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Maka diadakan pemeriksaan yang

<sup>14</sup> Timothy Ronald Marpaung, “Kewajiban Pengusaha Menyediakan Ruang Laktasi Bagi Pekerja Perempuan Menyusui” (Surabaya: Skripsi Universitas Airlangga, 2020).

<sup>15</sup> Rendy Erianto, “Implementasi Hak Tenaga Kerja Perempuan Dalam Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif Disaat Jam Kerja Berdasarkan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT.Berlian Inti Mekar Kecamatan Dayun Kabupaten Siak)” (Pekanbaru:Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau – Pekanbaru, 2021).

mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul dalam gejala bersangkutan.<sup>16</sup>

Dalam mencari data mengenai suatu masalah diperlukan suatu metode penelitian yang sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian skripsi ini adalah termasuk penelitian lapangan (*field research*) yaitu memaparkan dan menggambarkan keadaan serta fenomena yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi. Atau bisa dikatakan bahwa penelitian untuk menemukan teori-teori mengenai proses terjadinya dan proses bekerjanya hukum dalam masyarakat.<sup>17</sup>

### 2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah normatif empiris. Yaitu suatu metode yang dalam hal ini menggabungkan unsur hukum normatif yang kemudian didukung dengan penambahan data atau unsur empiris. Metode normatif empiris ini juga mengenai implementasi ketentuan hukum normatif (undang-undang dalam aksinya disetiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat.

### 3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang akan digunakan peneliti adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan tata cara yang menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata agar dapat membantu di dalam memperkuat teori-teori lama, atau dalam kerangka menyusun teori-teori baru.

### 4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian hukum ini dilaksanakan di PT Djarum Megawon Kudus yang berlokasi di Kota Kudus.

### 5. Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan dapat dibagi ke dalam dua sumber yaitu:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber-sumber primer yaitu sumber asli atau informan yang memuat data atau informasi tersebut. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoratif yang artinya mempunyai otoritas. Dalam hal ini diperoleh hasil observasi, wawancara langsung dengan

<sup>16</sup> Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta, 2015, 43.

<sup>17</sup> Bhader Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: Mandar Maju, 2008), 126.

pihak-pihak yang dipandang mengetahui obyek yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dari responden yaitu pihak perusahaan yang berwenang dan para pekerja perempuan.

- b. Data Sekunder, dalam penulisan ini data yang digunakan penulis adalah data yang dikumpulkan oleh orang lain melalui studi pustaka yang berkaitan dengan penelitian ini serta sebagai pendukung data primer. Seperti peraturan perundang-undangan, buku, dokumen, artikel, internet, maupun sumber-sumber lain yang terkait.<sup>18</sup>

## 6. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan untuk mencari data dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Pengamatan atau observasi, Yaitu mengumpul data dengan mengamati keadaan di tempat penelitian. Secara umum pengertian observasi adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan (data) yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang sedang dijadikan sasaran pengamatan.<sup>19</sup>
- b. Dokumentasi, yaitu cara yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variable berupa catatan buku, surat kabar, artikel, naik cetak maupun online yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti<sup>20</sup>
- c. Wawancara, dipergunakan dengan tujuan-tujuan sebagai berikut: Memperoleh data mengenai persepsi obyek, mendapatkan data mengenai kepercayaan manusia, mengumpulkan data mengenai perasaan dan motivasi seseorang, memperoleh data mengenai antisipasi ataupun orientasi ke masa depan dari manusia, memperoleh informasi mengenai perilaku pada masa lampau, mendapatkan data mengenai perilaku yang sifatnya sangat pribadi atau sensitif.<sup>21</sup> Untuk penelitian ini wawancara ditujukan kepada pihak perusahaan yang berkompeten seperti Bapak Mardian Endar selaku *Human Resource Department* (HRD) PT.Djarum, Bapak Agung selaku Kepala Ranting PT.Djarum Megawon Kudus, Ibu Lina selaku Sie Kesehatan PT Djarum Megawon Kudus, dan 35 pekerja perempuan PT.Djarum Megawon Kudus yang dipilih melalui teknik *simple random sampling*. Adapun

<sup>18</sup> Peter Muhammad Marzuki, 181.

<sup>19</sup> Novita Sari, Kepuasan Wisatawan Terhadap Wisata Kuliner Di Objek Wisata Pantai Indah Selat baru Kecamatan Bantan Kabupaten Bengkalis, Jurnal JOM FISIP Vol 3 No.2, Pekanbaru, 2016, 6.

<sup>20</sup> Mudija Rahadjo, Masa Depan dan Tantangan Metode Penelitian Kualitatif, Malang, Tesis Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018, 3.

<sup>21</sup> Soejono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta, 2015, 66

teknik *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.<sup>22</sup>

## G. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I: Pendahuluan yang didalamnya menguraikan latar belakang yang berisi pokok-pokok masalah dan rumusan masalah yang menjadi kajian dalam penulisan skripsi ini, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian yang berfungsi sebagai kendali untuk meluruskan alur penelitian sampai pada titik akhir pembahasan dan sistematika penulisan.

BAB II: Membahas tentang ketentuan umum yang didalamnya mengurai tentang konsep dan teori penelitian, meliputi: a). Hukum Ketenagakerjaan yang Berkeadilan, b). Perlindungan Hukum Hak Reproduksi Bagi Pekerja Perempuan Perspektif UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, c). Prinsip *Maqāṣid Syarī`ah* dalam Melindungi Hak Reproduksi Pekerja Perempuan, d). Kajian terhadap Hak Reproduksi.

BAB III: Memuat tentang hal-hal yang mengenai gambaran umum dari PT Djarum Megawon Kudus dan hasil penelitian yang didapatkan di lapangan berupa gambaran obyek penelitian. Selain itu, tentang jumlah tenaga kerja, jam kerja, fasilitas dan kesejahteraan tenaga kerja yang diberikan oleh PT Djarum Megawon Kudus kepada pekerja perempuan.

BAB IV: Memaparkan hasil penelitian dengan menggunakan kerangka teoritis sebagai pisau analisis untuk membaca fenomena pemenuhan hak reproduksi yang terjadi pada pekerja perempuan di PT Djarum Megawon Kudus. Serta pelaksanaan pemenuhan hak reproduksi yang merujuk Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan *Maqāṣid Syarī`ah*.

BAB V: Merupakan penutup yang terdiri atas kesimpulan dan saran. Kesimpulan adalah inti dari pembahasan bab-bab sebelumnya, sedangkan saran berisi kritik dan masukan dari penulis mengenai pembahasan yang sudah dipaparkan.

---

<sup>22</sup> Sugiyono, 2018, 84.

## BAB II PEMBAHASAN

### A. Hukum Ketenagakerjaan yang Berkeadilan

#### 1. Pengetian Hukum Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar “tenaga kerja”, ditambah awalan “ke” dan akhiran “an”. Dengan demikian, ketenagakerjaan berarti hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja.

Dahulu istilah hukum ketenagakerjaan disebut dengan hukum perburuhan yang merupakan terjemahan bahasa Belanda, *arbeidsrechts*, tetapi keduanya memiliki pengertian yang substantifnya berbeda. Hukum perburuhan adalah hukum tertulis yang sebagiannya telah dikodifikasikan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Sipil dan bagian lainnya belum dikodifikasi dan tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan, disamping itu masih banyak ketentuan yang tidak tertulis.

Perkembangan dewasa ini, sesungguhnya penggunaan kata perburuhan, buruh, majikan dan sebagainya, yang dalam literatur lama masih sering ditemukan. Kata-kata tersebut sudah tergantikan dengan istilah Ketenagakerjaan, sehingga dikenal dengan istilah hukum ketenagakerjaan untuk menggantikan istilah hukum perburuhan. Sejak tahun 1969, dengan disahkannya UU No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, istilah buruh digantikan dengan istilah tenaga kerja, yaitu orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Suatu perumusan yang luas, karena meliputi siapa saja yang mampu bekerja, baik dalam hubungan kerja (informal) yang dicirikan dengan bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah.<sup>23</sup>

Terkait dengan hukum ketenagakerjaan, beberapa pakar hukum perburuhan telah memberikan pemahaman dari berbagai sudut pandang. Istilah perburuhan mengacu pada suatu kejadian dimana seseorang, biasa disebut buruh bekerja pada orang lain yang biasanya disebut majikan dengan menerima upah.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Zainal Azikin, Agusfia Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), Cet 8, 3.

<sup>24</sup> C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1980), 288.

Pengertian perburuhan atau ketenagakerjaan di atas memberikan beberapa rumusan, maka menurut beberapa ahli hukum perburuhan memberikan pengertian diantaranya:

- a. Imam Soepomo mendefinisikan, hukum perburuhan adalah seperangkat peraturan, baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian seseorang bekerja kepada orang lain untuk menerima upah.<sup>25</sup>
- b. Menurut Mr. Molenaar mendefinisikan, hukum perburuhan adalah bagian dari hukum positif yang pada dasarnya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, dan antara buruh dengan penguasa.
- c. Menurut Mr. Mok, hukum perburuhan adalah hukum yang mengatur tentang pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan itu.
- d. Menurut Soetikno, hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah atau pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.
- e. Menurut M.G. Levenbach, mendeskripsikan hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, yakni pekerja di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.
- f. Menurut N.E.H. van Esveld, hukum perburuhan adalah tidak hanya meliputi gubungan kerja dengan pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi juga meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja atas tanggung jawab dan resiko sendiri.
- g. Menurut Halim, hukum perburuhan ialah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh atau pekerja maupun majikan.
- h. Menurut Daliyo, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun yan tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
- i. Menurut Syahrani, hukum perburuhan ialah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dan majikan dengan perintah (penguasa).<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1987). 3.

<sup>26</sup> Zaeni Asyhadi dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media, 2019), 4.

Dari pengertian yang diatas, dapat disimpulkan bahwa hukum perburuhan merupakan rangkaian dari peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sementara yang diatur bukan hanya masalah pekerjaan yang dilakukan oleh buruh atau majikan saja, melainkan lebih luas mencakup hubungan kerja, masalah hubungan antara buruh dengan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kondisi penghidupan buruh, dan sebagainya. Hal ini didasarkan pada pengertian dari kata “perburuhan” itu sendiri yang mengandung pengertian sebagai suatu kejadian atau fakta yang berkaitan dengan masalah buruh yaitu orang yang bekerja pada orang lain yaitu majikan. Dengan demikian, hukum perburuhan tidak mencakup:

- a. Kerja yang dilakukan seseorang atas tanggung jawab dan resiko sendiri.
- b. Kerja yang dilakukan seseorang untuk orang lain yang didasarkan atas kesukarelaan
- c. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu perkumpulan

Peraturan tentang keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja, di antaranya:

- a. Peraturan-peraturan tentang keadaan sakit dan hari tua pekerja.
- b. Peraturan tentang keadaan hamil dan melahirkan anak bagi pekerja wanita.
- c. Peraturan-peraturan tentang organisasi-organisasi buruh atau majikan dan tentang hubungannya satu sama lain dan hubungannya dengan pemerintah dan sebagainya.

Sebagaimana rumusan tersebut dapat diungkapkan bahwa hukum perburuhan mempunyai unsur-unsur berikut ini: <sup>27</sup>

- a. Seperangkat aturan tertulis dan tidak tertulis;
- b. Peraturan itu tentang suatu kejadian;
- c. Adanya orang yang bekerja pada orang lain;
- d. Adanya balas jasa (tegareprestasi) yang berupa upah.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan tersebut, menurut Lalu Husni hukum ketenagakerjaan adalah segala pengaturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum kerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.<sup>28</sup>

<sup>27</sup> Mudjiono, *Sistem Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty, 1997), 83.

<sup>28</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), 28.

## 2. Hakekat dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan atau Perburuhan

Hukum perburuhan dimaksudkan untuk melindungi golongan yang lemah yaitu buruh, demi menempatkan pada hak dan kedudukan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini merupakan tujuan dari hukum perburuhan. Sebab kedudukan buruh dalam hubungannya dengan majikan secara sosiologis tidak merdeka meskipun secara yuridis kedudukannya adalah bebas. Maka dari itu hubungan antara buruh dengan majikan adalah sebagai berikut:<sup>29</sup>

- a. Secara sosiologis buruh adalah tidak bebas, karena sebagai orang yang tidak memiliki bekal hidup selain tenaganya itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan peraturan dan syarat kerja sehingga buruh menggantung pada majikan
- b. Secara yuridis buruh adalah memang bebas, karena prinsip negara kita adalah tidak seorangpun boleh diperbudak, atau diperhamba;

Tenaga kerja atau buruh yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja atau buruh, sehingga pekerja atau buruh itu selalu mengikuti tenaganya ke tempat dimana dipekerjakan, dan pengusaha kadang kala seenaknya memutuskan hubungan kerja karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi. Karena itu pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja atau buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Mengenai kekuatan berlakunya atau sifatnya, maka hukum dibedakan menjadi hukum yang mengatur dan hukum yang memaksa.<sup>30</sup>

- a. Hukum yang mengatur atau disebut *volunteer*, yaitu hukum yang mengatur hubungan antar individu yang baru berlaku apabila bersangkutan tidak menggunakan alternatif lain yang dimungkinkan oleh undang-undang.
- b. Hukum yang memaksa atau disebut hukum kompulser, yaitu hukum yang tidak dapat dikesampingkan, baik berdasarkan kepentingan publik maupun berdasarkan perjanjian, dan berdasarkan sifat mutlak yang harus ditaati. Misalnya melakukan kejahatan berupa pembunuhan yang dipaksakan sanksinya oleh negara. Kemudian sengaja atau lalai memenuhi perjanjian yang disepakati kedua belah pihak, sehingga dipaksakan oleh hakim untuk memenuhinya atau dengan ganti kerugian.

<sup>29</sup> *Op.Cit.*, 161.

<sup>30</sup> Zaeni Asyhadi dan Arief Rachman, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cet III, (Jakarta: PT. RadjaGrafindo Persada), 104.

Berkaitan dengan uraian di atas, maka sifat hukum ketenagakerjaan juga bersifat mengatur dan memaksa. Ciri utama dari hukum ketenagakerjaan yang sifatnya mengatur ditandai dengan adanya aturan yang tidak sepenuhnya memaksa, dengan kata lain boleh dilakukan penyimpangan atas ketentuan tersebut dalam perjanjian. Contoh: dalam pembuatan perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.<sup>31</sup>

### 3. Pihak-pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan

Pihak-pihak yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan tidak hanya pekerja atau buruh dan pengusaha atau majikan saja. Melainkan juga ada pihak lain seperti badan-badan organisasi pekerja atau buruh, organisasi pengusaha atau majikan, dan badan-badan pemerintah.

#### a) Pekerja/buruh

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu menjalankan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Buruh terdiri dari beberapa macam, diantaranya:<sup>32</sup>

- 1) Buruh harian, buruh yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja.
- 2) Buruh kasar, yaitu buruh yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai keahlian dibidang tertentu.
- 3) Buruh musiman, yaitu buruh yang bekerja hanya pada musim tertentu (misalnya buruh tebang tebu).
- 4) Buruh pabrik, yaitu buruh yang bekerja di pabrik.
- 5) Buruh tambang, yaitu buruh yang bekerja di pertambangan.
- 6) Buruh tani, yaitu buruh yang menerima upah dengan bekerja di kebun atau sawah orang lain.
- 7) Buruh terampil, buruh yang mempunyai keterampilan di bidang tertentu.
- 8) Buruh terlatih, buruh yang sudah dilatih untuk keterampilan tertentu.<sup>33</sup>

<sup>31</sup> Zaeni Asyhadi dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, 18.

<sup>32</sup> UU No.13 Tahun 2003.

<sup>33</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 43.

Sebelum membahas topik lebih lanjut, perlu diketahui bahwa ada perbedaan diantara pekerja atau buruh dengan swapekerja dan pegawai. Adapun perbedaan diantara ketiganya adalah sebagai berikut:

<b>Pekerja atau buruh</b>	<b>Swapekerja</b>	<b>Pegawai</b>
Bekerja di bawah perintah pihak lain (pengusaha atau majikan)	Tidak di bawah perintah atau pimpinan pihak lain	Bekerja di bawah perintah negara
Resiko ditanggung pengusaha atau majikan	Resiko ditanggung sendiri	Resiko ditanggung pemerintah
Menerima upah atau gaji	Menerima keuntungan atau laba	Menerima gaji/upah
Diatur oleh Undang-Undang dan peraturan ketenagakerjaan	Tidak ada aturan khusus yang mengatur	Diatur oleh UU No.8 Tahun 1974 jo. UU No.43 Tahun 1999

Tabel 1.1 Perbedaan Pengertian antara Pekerja/Buruh, Swapekerja, dan Pegawai<sup>34</sup>

#### b) Pengusaha/Majikan

Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga sangat dikenal sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, istilah majikan sekarang sudah tidak dipergunakan lagi dan diganti dengan pengusaha karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada diatas sebagai lawan atau kelompok penekan buruh, padahal secara hukum antara buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sama.

Pengusaha berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah.<sup>35</sup>

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- 2) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

<sup>34</sup> Zaeni Asyhadi dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, 21.

<sup>35</sup> Zaeni Ashyadie, *Hukum Perburuhan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), 2007, 32.

3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pengertian pengusaha sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).<sup>36</sup>

#### 4. Hubungan Kerja

Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah *Zoon Politicon*,<sup>37</sup> yaitu makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena itu setiap masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Pengertian hubungan kerja tersebut mengandung arti bahwa pihak pekerja atau buruh dalam menjalankan pekerjaan berada dibawah pimpinan pihak lain yang disebut pengusaha atau majikan. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja sebagai dasar dari hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, berakhirnya hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan antara pihak yang bersangkutan.<sup>38</sup>

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ialah sebagai berikut:

- a. Adanya pekerjaan (*arbeid*, yaitu pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.
- b. Di bawah perintah (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan sehingga bersifat subordinasi, sehingga kedudukan majikan ialah pemberi kerja dan ia berhak sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya.

<sup>36</sup> *Ibid.*, 31.

<sup>37</sup> Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), 61.

<sup>38</sup> Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bogor: Galia Indonesia, 2010), 37.

- c. Adanya upah tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Pengertian upah berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 UU No.13 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 dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- d. Waktu , artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selamanya. Untuk waktu tertentu yang dikenal dengan istilah kontrak kerja dan pekerja harian lepas. Sedangkan untuk waktu yang tidak tertentu dikenal dengan pekerja tetap.<sup>39</sup>

Dapat diketahui bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hukum yang ada setelah adanya perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja atau buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja atau serikat buruh yang ada pada perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh berbenturan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.<sup>40</sup>

## **B. Perlindungan Hukum Hak Reproduksi Bagi Pekerja Perempuan Perspektif UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Istilah hukum ketenagakerjaan ini menjadi semakin populer dengan diundangkannya UU Ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2003) yang menjadi payung bagi masalah-masalah terkait dengan hukum ketenagakerjaan. Di beberapa perguruan tinggi di Indonesia, mata kuliah hukum perburuhan juga telah banyak digantikan dengan istilah lain, seperti hukum ketenagakerjaan dan hukum hubungan industrial.

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam UU ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja, antara lain: menyangkut pemangangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain.<sup>41</sup>

<sup>39</sup> Asri Wijayanti, "Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi" Jakarta:Sinar Grafika, 2009, Cet 1, 36.

<sup>40</sup> *Op.Cit.*, 44.

<sup>41</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), 6.

Hal hal yang berkenaan selama masa bekerja antara lain menyangkut : perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, pengawasan kerja, dan lain-lain. Adapun hal-hal sesudah bekerja antara lain: pesangon, pensiun/jaminan hari tua.

Abdul Khakim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki, yaitu:

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
- c. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai jasa;
- d. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

Soepomo membagi 3 (tiga) macam perlindungan tenaga kerja, yaitu yang pertama Perlindungan ekonomi, perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang memadai, termasuk situasi dimana pekerja tidak mampu bekerja di luar kemampuannya. Kedua Perlindungan sosial, perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi. Ketiga Perlindungan teknis, perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.<sup>42</sup>

Secara hukum, jaminan perlindungan pekerja di Indonesia dapat ditemui dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yang menyatakan bahwa "Tiap-Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pasal ini telah memberikan status yang setara bagi setiap warga negara tanpa deskriminasi dengan membedakan jenis kelamin, status, suku, agama, dll. Hal tersebut berarti setiap warga negara Indonesia memiliki kedudukan dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan (baik dari jenis pekerjaan, upah atau gaji, jaminan sosial, keselamatan maupun perlindungan) dan kehidupan yang baik. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan cara memberikan tuntunan, maupun dengan cara meningkatkan pengakuan hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknik serta sosial dan ekonomi melalui undang-undang dalam tempat kerja tersebut. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup norma keselamatan pekerjaan, norma kesehatan kerja, norma kerja dan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan atau sakit karena pekerjaannya.<sup>43</sup>

<sup>42</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (jakarta: Citra Aditya Bakti, 2003), 61.

<sup>43</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), 75.

Undang-Undang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk melindungi buruh (pihak yang ekonominya lemah) terhadap pengusaha (pihak yang ekonominya kuat), dalam prakteknya kurang diimplementasikan. Undang-undang yang dapat dipercaya sebagai alat untuk mengurangi ketidakadilan tersebut kadang kurang berfungsi. Masalah tersebut pada realitanya cukup banyak dialami oleh pekerja wanita.<sup>44</sup>

Pada saat ini, pekerja wanita yang bekerja sebagai buruh sangat banyak dan mendominasi lapangan kerja. Sebagian besar masih menempati sektor - sektor yang rendah, pendidikan rendah, ketrampilan sehingga berimplikasi pada upah kerja yang rendah. Secara biologis, pekerja wanita berbeda dengan pekerja laki-laki sehingga hal ini menyebabkan adanya perbedaan hak yang diberikan kepada pekerja wanita yang berkenaan dengan pelayanan kesehatan kerja yang diperlukan. Dalam perundangan sudah diatur bahwa pekerja wanita mempunyai hak-hak khusus yang tidak diberikan kepada pekerja laki-laki. Hal ini berkaitan dengan perlindungan fungsi reproduksi yang dimiliki oleh wanita yang dimana tidak dimiliki oleh laki-laki. Perlindungan fungsi reproduksi ini antaranya ialah menstruasi, mengandung, melahirkan dan menyusui. Semuanya dirangkum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hak atas reproduksi terhadap pekerja wanita dilindungi oleh Undang-Undang Dasar republik Indonesia yang menyebutkan bahwa kesehatan adalah bagian dari hak asasi manusia.<sup>45</sup> Hak asasi manusia telah termuat dalam konstitusi Negara kita Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, yang kemudian di jabarkan dalam hak reproduksi pekerja wanita dengan ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu yang memberikan hak istimewa (*privilage*) pada wanita (misalnya ialah cuti mengandung, cuti melahirkan dan cuti menstruasi).<sup>46</sup>

UU Ketenagakerjaan tersebut, perlindungan terhadap hak reproduksi pekerja wanita, diantaranya:

- 1) Pasal 81 ayat (1) tentang cuti menstruasi: “Pekerja atau buruh wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.
- 2) Pasal 82 ayat (1) tentang cuti melahirkan: “Pekerja atau buruh wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan

<sup>44</sup> Agnes Widiyanti, *Hukum Berkeadilan Gender* (Jakarta: Kompas, 2005), 12.

<sup>45</sup> Jurnal Wanita, Menagih Janji Atas Hak Reproduksi Wanita, *Kompas* (Jakarta, 2001), 7.

<sup>46</sup> Sulthon Miladiyanto dan Ariyanti, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia dan Malaysia)*,” *Jurnal Panorama Hukum* 2 No. 1 (2017), 58.

anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”.

- 3) Pasal 82 ayat (2) tentang cuti apabila pekerja mengalami pengguguran: “Pekerja atau buruh wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”.
- 4) Pasal 83 tentang hak menyusui (breastfeeding mothers) : “Pekerja atau buruh wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”.
- 5) Pasal 84 tentang pemberian upah penuh apabila “Setiap pekerja atau buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82, berhak mendapat upah penuh.”
- 6) Pasal 93 ayat (2) (b) “pengusaha wajib membayar upah apabila : pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.<sup>47</sup>

Khusus tentang perlindungan untuk pekerja perempuan, terdapat beberapa ketentuan dalam undang-undang dasar, undang-undang, dan peraturan pelaksanaannya, dalam Undang-Undang Dasar 1945 tercantum bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ini artinya pekerja perempuan juga berhak untuk mendapatkan hak yang sama dengan kaum laki-laki terkait perlakuan yang layak. Undang-Undang Dasar 1945 tersebut merupakan satu bentuk peraturan yang melindungi hak pekerja secara umum. Hal ini diatur dalam pasal 27 dan pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945. Selain itu, hak pekerja perempuan juga diatur dalam beberapa undang-undang dan peraturan pelaksanaannya yaitu:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat-Syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari.
- d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan buruh/pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00

---

<sup>47</sup> UU No.13 Tahun 2003.

Hukum memberikan jaminan perlindungan terhadap wanita yang berpartisipasi dalam dunia kerja.<sup>48</sup> Jaminan perlindungan ditujukan untuk memelihara fungsi reproduksi wanita, diantaranya adalah pemberian istirahat pada saat menstruasi, melahirkan atau keguguran. Bahkan kesempatan untuk menyusui anaknya, sebagaimana telah diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan terhadap pekerja wanita sebagaimana diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 bertujuan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan fungsi reproduksi yang melekat pada dirinya, tanpa mengurangi hak mereka untuk berpartisipasi sebagai warga negara di dunia kerja. Hal ini dikarenakan secara fisiologis, wanita memang dikodratkan untuk melahirkan serta menyusui anaknya. Kodrat wanita sebagai ibu yang melahirkan dan menyusui anak dapat mempengaruhi kelancaran kerjakerja yang menjadi tanggung jawabnya, meskipun dari sisi kemampuan untuk mencapai prestasi tidak ada perbedaan antara pekerja wanita dan laki-laki. Keadaan yang demikian inilah yang sering menimbulkan perlakuan diskriminatif.

Meskipun hak-hak reproduksi sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan, namun dalam kenyataannya, hak-hak yang dijamin oleh UU tersebut belum dipenuhi oleh pengusaha atau dilemahkan hak-haknya. Meskipun sudah muncul keberanian dari pekerja wanita melawan ketidakadilan semacam ini, tetapi ada kecenderungan pekerja wanita untuk tetap diam. Mereka takut akan dipecat, mengingat terbatasnya kesempatan kerja pada masa saat ini.

Ketentuan perlindungan hak cuti melahirkan dan menyusui anak bagi pekerja wanita dalam UU No 13 Tahun 2003 ini sebenarnya telah cukup mengakomodir Konvensi ILO No 183 Tahun 2000. Disebutkan, cuti melahirkan dalam UU No 13 Tahun 2003 ialah 1 bulan setengah sebelum melahirkan dan 1 bulan setengah setelah melahirkan anaknya. Pada umumnya peraturan ini disesuaikan dengan keperluan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pihak pengusaha. Lamanya istirahat dapat diperpanjang baik sebelum maupun sesudah melahirkan berdasarkan keterangan dokter kandungan atau bidan.

Sedangkan konvensi ILO No 183 menetapkan cuti melahirkan selama 14 minggu dan dapat diperpanjang menurut keterangan dokter. Begitu pula dengan hak menyusui, Konvensi ILO menentukan bahwa pekerja wanita harus diberikan waktu untuk menyusui anaknya sekali atau lebih dalam waktu kerja. Melihat persamaan antara UU No 13 Tahun 2003 dan Konvensi ILO No 183 Tahun 2000, Indonesia tidak perlu meratifikasi secara khusus mengenai konvensi tersebut, karena isinya telah terakomodir dalam ketentuan nasional.

---

<sup>48</sup> Desma Rosjid, "Hak Menyusui Bagi Tenaga Kerja Perempuan," *Ayahbunda Online*, 2009, <https://www.mail-archive.com/ayahbunda-online@yahoo.com/msg32355.html>. diakses pada tanggal 3 November 2021.

Peraturan nasional sebenarnya sudah menjamin hak-hak pekerja wanita. Namun dalam beberapa kasus, hak-hak ini tidak dipahami secara baik.<sup>49</sup> Hanya beberapa hak saja yang diketahui. Padahal hak pekerja wanita tidak hanya cuti haid dan melahirkan. Beberapa hak yang sering tidak diketahui, misalnya adalah hak menyusui. Perusahaan hendaknya menjamin bahwa pekerja wanita mendapatkan kesempatan seperlunya untuk menyusui anaknya apabila hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Oleh sebab itu, pemilik atau pengurusan perusahaan wajib memenuhi hak menyusui bagi pekerja wanita dengan menyediakan tempat Pojok ASI (Air Susu Ibu). Dengan demikian, tenaga kerja perempuan dapat bekerja dengan tenang, sementara kewajiban dan salah satu hak reproduksinya sebagai ibu terpenuhi. Namun, dalam prakteknya masih sedikit perusahaan yang memberikan fasilitas bilik khusus ibu dan anak (*nursery room*).

### C. Prinsip *Maqāṣid Syarī'ah* dalam Melindungi Hak Reproduksi Pekerja Perempuan

Kegiatan berproduksi atau melanjutkan keturunan merupakan hak setiap pasangan suami istri yang dijamin oleh Undang-Undang. Artinya, negara mempunyai tugas untuk mengatur agar pasangan suami istri diberikan kesempatan untuk mewujudkan hak dan kebutuhan dalam memperoleh keturunan, termasuk dalam hal memperoleh hak kesehatan reproduksi sebagai salah satu faktor pendukung untuk melanjutkan keturunan.<sup>50</sup>

Hak asasi manusia dalam Islam tertuang secara jelas untuk kepentingan manusia, lewat syariah Islam yang diturunkan melalui wahyu. Menurut syariah, manusia adalah makhluk bebas yang mempunyai tugas dan tanggung jawab, dan karena itu ia juga mempunyai hak dan kebebasan. Dasarnya adalah keadilan yang ditegakkan atas dasar persamaan atau egaliter, tanpa pandang bulu. Artinya, tugas yang diemban tidak akan terealisasi tanpa adanya kebebasan, sementara kebebasan secara eksistensial tidak terwujud tanpa adanya tanggung jawab itu sendiri.

Islam telah menganugerahkan kemuliaan kepada seluruh umat manusia di muka bumi ini tanpa memandang perbedaan jenis kelamin, ras, dan suku. Ini berarti bahwa kemuliaan yang dianugerahkan Islam pada kaum perempuan merupakan bagian integral dari kemuliaan yang juga dianugerahkan pada seluruh umat manusia. Islam juga memberikan ajaran yang menempatkan manusia pada posisi yang sangat tinggi. Bahkan al-Qur'an menjamin adanya hak pemuliaan dan pengutamaan manusia. Firman Allah SWT:

<sup>49</sup> Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Perempuan* (Jakarta: Visimedia, 2006), 84.

<sup>50</sup> T. E. Djuantono, *Panduan Medis Tepat dan Terpercaya untuk Mengatasi Kemandulan Hanya 7 Hari Memahami Infertiliti* (Bandung: Refika Aditama, 2008), 1.

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَجَعَلْنَاهُمْ فِيهَا رُحَمَاءَ مُبْتَلِئِينَ عَلَى الْغَنَاءِ بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ  
 وَأَوْقَعْنَا فِيهَا أَضْحَارًا وَعَلَوْنَا فِيهَا الْجَبَابِرَةَ وَالْأَنْجَارَ وَأَقْرَبْنَا فِيهَا الرُّسُلَ لِيُؤْتُوا أَسْمَاءَ بَنِي إِسْرَائِيلَ  
 وَجَعَلْنَا فِيهَا قَوْمًا جَاهِلِينَ أَكْثَرًا مِنْ آدَمَ وَنُوحٍ وَآلِ إِبْرَاهِيمَ إِذْ كَانُوا يَكْفُرُونَ  
 فَجَعَلْنَا الْقُرْيُومَ فِيهَا غِلًّا لِلَّذِينَ كَفَرُوا وَالَّذِينَ ظَلَمُوا فَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِمَّا كَانُوا يَكْسِبُونَ  
 وَأَقْرَبْنَا فِيهَا الرُّسُلَ لِيُؤْتُوا أَسْمَاءَ بَنِي إِسْرَائِيلَ وَجَعَلْنَا فِيهَا قَوْمًا جَاهِلِينَ أَكْثَرًا مِنْ آدَمَ وَنُوحٍ وَآلِ إِبْرَاهِيمَ إِذْ كَانُوا يَكْفُرُونَ  
 فَجَعَلْنَا الْقُرْيُومَ فِيهَا غِلًّا لِلَّذِينَ كَفَرُوا وَالَّذِينَ ظَلَمُوا فَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِمَّا كَانُوا يَكْسِبُونَ

“Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.” (QS. *al-Isra’* [17] : 70)<sup>51</sup>

Demikian manusia memiliki *hak al-karamah* dan *hak al-fadlilah*. Apalagi misi Rasulullah adalah *rahmatan lil alamin*, di mana kemaslahatan atau kesejahteraan merupakan tawaran untuk seluruh manusia dan alam semesta. Pelaksanaan misi di atas disebut sebagai *dharuriyat al-khams* (lima keperluan pokok) yang melingkupi *hifdzu din*, *hifdzu nafs wal’irdh*, *hifdzu aql*, *hifdzu nasl* dan *hifdzu mal*.<sup>52</sup>

#### a. *Hifdzu din*

Memberikan jaminan hak kepada umat Islam untuk memelihara agama dan keyakinannya (*al-din*). Sementara itu Islam juga menjamin sepenuhnya atas identitas atau kelompok agama yang bersifat lintas etnis, oleh karena itu Islam menjamin kebebasan beragama, dan larangan adanya pemaksaan agama yang satu dengan agama lainnya.

#### b. *Hifdzu nafs wal’irdh*

Memberikan jaminan hak atas setiap jiwa (nyawa) manusia, untuk tumbuh dan berkembang secara layak. Dalam hal ini Islam menuntut adanya keadilan, pemenuhan kebutuhan dasar (hak atas penghidupan) pekerjaan, hak kemerdekaan, dan keselamatan, bebas dari penganiayaan dan kesewenangan.

#### c. *Hifdzu aql*

*Hifdzu aql* adalah adanya suatu jaminan atas kebebasan berekspresi, kebebasan mimbar, kebebasan mengeluarkan opini, melakukan penelitian dan berbagai aktivitas ilmiah. Dalam hal ini Islam melarang terjadinya perusakan akal dalam bentuk penyiksaan, penggunaan ekstasi, minuman keras dan lain-lain.

#### d. *Hifdzu nasl*

*Hifdzu nasl* merupakan jaminan atas kehidupan privasi setiap individu, perlindungan atas profesi (pekerjaan), jaminan masa depan keturunan dan generasi penerus yang lebih baik dan berkualitas. Free sex, zina menurut syara’, homoseksual, adalah

perbuatan yang dilarang karena bertentangan dengan hifdh al-nasl.

<sup>51</sup> Q.S Al-Isra Ayat 70.

<sup>52</sup> Atika, *Implementasi Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Reproduksi Perempuan Perspektif*

e. *Hifdzu mal*

*Hifdzu mal* dimaksudkan sebagai jaminan atas kepemilikan harta benda, properti dan lain-lain. Dan larangan adanya tindakan mengambil hak dari harta orang lain, seperti mencuri, korupsi, monopoli, oligopoli, monopsoni dan lain-lain.

Lima keperluan pokok di atas sangatlah relevan dan bahkan seiring dengan prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia (HAM). Menurut perspektif fiqh modern, *dharuriyat al-khams* dianggap sebagai prototipe Hak Asasi Manusia versi Islam karena cakupannya yang memang bersifat universal.

Tentunya hal ini memiliki keterkaitan dengan *maqāshid syarī`ah*. Beberapa aspek yang berhubungan dengan perlindungan terhadap hak reproduksi pekerja perempuan merupakan upaya untuk memelihara dua unsur pokok *maqāshid syarī`ah*, yaitu *hifdzu nafs wal `irdh* dan *hifdzu nasl*.

*Maqāshid syarī`ah* terhadap pemeliharaan jiwa dalam pekerjaan atau *hifdzu nafs wal `ird* dan pemeliharaan keturunan atau *hifzu nasl* merupakan kebutuhan yang *daruriyyat* yang artinya kebutuhan utama yang harus dilindungi dan dipelihara sebaik-baiknya oleh hukum Islam agar kemaslahatan hidup manusia benar-benar terwujud. Pemeliharaan keturunan agar darah yang mengalir dalam diri anak dapat dipertanggung jawabkan oleh orangtuanya.<sup>53</sup>

*Maqāshid* dianggap sebagai tujuan illahi yang merupakan pedoman bagi prinsip-prinsip hidup didunia semisal prinsip keadilan, prinsip kemerdekaan itu semua berdasarkan *maqāshid* yang merupakan pembentuk akhlak hidup manusia. Inti *maqāshid syarī`ah* adalah *mashlahat* atau manfaat yang menghilangkan semua keburukan atau *madharat* yang disebabkan oleh suatu hal. *Maqāshid syarī`ah* secara garis besar sering di sebut tujuan sebagai hukum Islam yang berasal dari Allah dan manusia hanya menggunakannya sebagai pedoman dengan mengaplikasikannya melalui kehidupan sehari-hari. Apapun yang menurut agama itu buruk maka hal tersebut dapat mendatangkan *mashlahah* atau kemaslahatan bagi umat manusia. Islam sangat menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia tak terkecuali hak hidup, hak kemerdekaan dan hak-hak yang lainnya yang dapat diperjuangkan.

Manusia mengerjakan hal-hal yang diperintahkan oleh Allah adalah memperoleh kebahagiaan dunia akhirat. Firman Allah Q.S An-Nahl Ayat 97 berbunyi:

مَن يَجْعَلْ مَالَهُ كَتَلٍ مِّثْلِهِ يَكْفُرْ  
 مَن يَجْعَلْ مَالَهُ كَتَلٍ مِّثْلِهِ يَكْفُرْ

مَدِينَة

وَالْحَمْدُ  
لِلَّهِ  
الْعَلِيِّ

---

<sup>53</sup> Wael B. Hallaq, *Sejarah Teori Hukum Islam, Pengantar untuk Usul Fiqih Mazhab Sunni*, 248.

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”<sup>54</sup>

Adapun definisi *maqāṣid syarī`ah* secara terminologis, para ahli ushul dan ahli fiqh klasik tidak memberikan pengertian *maqāṣid syarī`ah* ke dalam suatu definisi khusus. Para ulama kontemporer-lah yang mulai mendefinisikan maqashid syariah, di antaranya:

- 1) Menurut At-Thahir bin Asyur, maqashid syariah adalah tujuan-tujuan dan hikmah-hikmah yang menjadi pertimbangan *Syari`* dalam seluruh atau sebagian besar ketentuan syariat, yang mana pertimbangan *Syari`* tersebut tidak hanya berlaku untuk ketentuan hukum syariat tertentu secara khusus saja.
- 2) Al-Yubi mendefinisikan *maqāṣid syarī`ah* sebagai tujuan dan hikmah yang dipertimbangkan oleh Syaro' dalam penetapan hukum, baik secara umum maupun khusus, guna mewujudkan kemaslahatan bagi manusia.
- 3) Menurut Wahbah Az-Zuhaili, *maqāṣid syarī`ah* adalah makna dan tujuan yang diperhatikan oleh *Syari`* dalam seluruh atau sebagian besar ketentuan hukum.
- 4) Jaser ‘Audah mendefinisikan *maqāṣid syarī`ah* sebagai cabang ilmu keislaman yang menjawab segenap pertanyaan-pertanyaan yang sulit, diwakili oleh sebuah kata yang tampak sederhana, yaitu ‘mengapa?’<sup>55</sup>

Dari sekian banyak definisi *maqāṣid syarī`ah* yang ditawarkan oleh para pakar, secara sederhana dapat disimpulkan bahwa *maqāṣid syarī`ah* adalah tujuan-tujuan yang ingin diwujudkan oleh *Syari`* dalam menetapkan syariat bagi umat Islam. Adapun tujuan-tujuan tersebut berintikan pada kemaslahatan umat manusia.

Sistem HAM Islam mengandung prinsip-prinsip dasar tentang persamaan, kebebasan dan penghormatan terhadap sesama manusia. Persamaan, artinya Islam memandang semua manusia sama dan mempunyai kedudukan yang sama, satu-satunya keunggulan yang dinikmati atas manusia lainnya hanya ditentukan oleh tingkat ketakwaannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat al-Hujurat ayat 13:

بِرَّآءَاتِهِم مَّا كَانُوا فِي شَكٍّ مِّنْهُ وَلَئِنْ جِئْتَهُمْ بِبَيِّنَاتٍ مِّنْهُ لَيَقُولُنَّ إِنَّا كُنَّا فِي شَكٍّ مِّنْهُ وَلَئِنْ جِئْتَهُمْ بِبَيِّنَاتٍ مِّنْهُ لَيَقُولُنَّ إِنَّا كُنَّا فِي شَكٍّ مِّنْهُ

<sup>54</sup> Q.S. An-Nahl Ayat 97.

<sup>55</sup> Syamsul Anwar, “*Maqashid al-Syari’ah dan Metodologi Usul Fikih*” dalam *Fikih Kebinekaan: Pandangan Islam Indonesia tentang Umat, Kewargaan dan Kepemimpinan Non-Muslim*, (Jakarta: PT Mizan Pustaka dan Maarif Institute, 2015), 71.

“Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.”<sup>56</sup>

Bahkan kita dapat berkata bahwa banyak dalil *Al-Qur'an* mendukung pendapat yang menekankan persamaan unsur kejadian Adam dan Hawa, dan persamaan kedudukannya, antara lain surat al-Isra' ayat 70:

لَكُمْ رِزْقًا يُسْرًا  
 وَأَنْتُمْ عَلَىٰ أَعْيُنِنَا  
 فَبِحَسْبِ اللَّهِ  
 وَرَبِّ الْعَالَمِينَ  
 وَإِذْ نَسُفْنَا  
 السَّمَوَاتِ سِتْرًا  
 فَسَأَلْنَا  
 الْبَنَاتِ عَمَلَهُنَّ  
 لَمْ يَكُن لهنَّ  
 حِسَابٌ لِّمَا  
 كَانْنَ فِي  
 الْآيَاتِ  
 لَئِنْ لَمْ يَرْكَبُوا  
 السَّمَوَاتِ سِتْرًا  
 لَآتَيْنَهُنَّ  
 الْحَارِيقَ  
 فَسَأَلْنَا  
 الْبَنَاتِ عَمَلَهُنَّ  
 لَمْ يَكُن لهنَّ  
 حِسَابٌ لِّمَا  
 كَانْنَ فِي  
 الْآيَاتِ

"Sesungguhnya kami telah memuliakan anak--anak Adam, kami angkut mereka di daratan dan di lautan (untuk memudahkan mereka mencari kehidupan). Kami beri mereka rezki yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang Kami ciptakan".<sup>57</sup>

Keutamaan dan keberdaan perempuan adalah mengurus rumah tangga, menjadi istri, menjadi ibu dari anak-anaknya, serta menjadi pendidik, pengatur rumah tangganya dan dia akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinanannya itu. Di dalam al-Qur'an disebutkan juga tentang ajaran kepada orang tua. Mengenai tanggung jawab tersebut, dalam surah At-Tahrim ayat 6:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا  
 أَوْفُوا بِالْعُقُوبِ  
 إِنَّكُمْ كُنْتُمْ  
 عِنْدَ اللَّهِ  
 مُرْتَدِّينَ  
 وَإِذْ نَسُفْنَا  
 السَّمَوَاتِ سِتْرًا  
 فَسَأَلْنَا  
 الْبَنَاتِ عَمَلَهُنَّ  
 لَمْ يَكُن لهنَّ  
 حِسَابٌ لِّمَا  
 كَانْنَ فِي  
 الْآيَاتِ

”Hai orang-orang yang beriman peliharalah dirimu dan keluargamu dari siksa api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang

*kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan”.*<sup>58</sup>

Mengikuti keadaan sekarang ini saat zaman semakin maju maka eksistensi wanita di dalam keluarga sangatlah menentukan dalam membentuk suatu generasi penerus perjuangan bangsa dan agamanya. Salah satu perubahan yang ditimbulkan dari keadaan tersebut ialah perubahan pola pikir manusia dan perempuan yang merasakan ketidakadilan akibat persepsi

---

<sup>56</sup> Q.S Al-Hujurat Ayat 13.

<sup>57</sup> QS. Al-Isra Ayat 70.

<sup>58</sup> Q.S. At-Tahrim Ayat 6.

yang salah terhadap kondisi biologis dan psikologisnya. Hal diatas merupakan konsep gender yang merupakan konstruksi sosio-kultur, perbedaan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan. Pada umumnya laki-laki dipandang makhluk yang lebih kuat dan lebih aktif serta ditandai dengan pencapaian dominasi dan anatomi, sedangkan perempuan makhluk yang lemah, kurang aktif, keinginan untuk mengasuh dan mengalah diidentikkan pada sifat perempuan. Perbedaan fisik di antara keduanya menentukan pembagian kerja atau biasa disebut diskriminasi kerja.

Secara umum diskriminasi terhadap perempuan di berbagai belahan bumi, baik menyangkut pelecehan seksual maupun tidak adanya peluang kepada kaum perempuan untuk berperan pada sektor publik dalam banyak aspek sebelum adanya kesadaran akan gender dan gerakan feminimisme disebabkan beragamnya pemahaman dan aplikasi terhadap nilai-nilai agama, tradisi, dan doktrin lainnya yang kemudian di praktekkan oleh masyarakat karena memposisikan perempuan sebagai interior, artinya perempuan diciptakan memang untuk kepentingan laki-laki secara totalitas.

Sesuai dengan fatwa Muh. Abdullah Al Kharib, ia membolehkan perempuan bekerja dengan tempat dan jenis pekerjaan yang sesuai dengan karakternya, seperti menjadi guru, dokter, dan lain-lain. Terdapat juga landasan dalam al Qur'an pada surah Al-Ahzab ayat 33 yang menjelaskan pemahaman tentang bolehnya wanita keluar rumah<sup>59</sup>, yang ditentang oleh Islam adalah berhias dan bertingkah laku untuk selain suami.

Memperhatikan ayat ayat tersebut diatas dapat diketahui bahwa dalam aplikasinya, syariat Islam telah menempatkan laki-laki dan perempuan dalam satu kedudukan yang sama. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hukum Islam diperuntukkan bagi setiap individu agar menyadari kewajiban mereka dan harus melaksanakannya dengan penuh keikhlasan. Di samping kewajiban yang harus ditunaikan tersebut, ajaran islam juga menyatakan bahwa setiap idividu juga memiliki hak-hak yang dijamin dan dilindungi.
- 2) Pada tingkatan selanjutnya, islam menjelaskan bahwa setelah individu, keluarga juga memiliki kedudukan suci harus dijaga dan dipelihara denfan cara memeperkuat rasa tanggung jawab pada setiap anggotanya, dan mengisinya dengan saling mencintai dan saling menghormati
- 3) Pada tingkatan yang lebih luas, yang menjadi sasaran hukum islam adalah masyarakat Islam menegaskan bahwa sebuah masyarakat hanya akan terbentuk dari gugusan keluarga. Demi menjaga eksistensi sebuah masyarakat, islam memberikan

---

<sup>59</sup> Q.S Al-Ahzab Ayat 33.

beberapa pilar hukumnya seperti peraturan, hukum, undang-undang, politik dan hubungan antara pemimpin dan rakyat.<sup>60</sup>

Pada dasarnya semua umat manusia baik laki-laki maupun perempuan adalah sama kedudukannya sebagai pekerja dan sebagai manusia. Dimana masing-masing mempunyai kehormatan yang sama meskipun berbeda-beda kadar kemampuan dan bakat pembawaannya serta daerah lingkungan kerjanya dan hasil-hasil yang diperoleh dari kerja yang dilakukannya.

Hubungan antara pekerja dan pengusaha diharapkan agar selalu ada rasa atau sikap saling mengerti dan menghormati. Pengusaha dilarang bersikap dan berkehendak sewenang-wenang terhadap pekerjanya, akan tetapi pengusaha hendaklah bersikap pemurah dan berlaku adil dalam membayar upah sesuai dengan kemampuan dan perjanjian yang telah disepakati. Pengusaha juga dianjurkan untuk menyediakan fasilitas-fasilitas lain dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga para pekerja akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan jujur.

Sudut pandang Islam mengenai hak-hak bagi pekerja perempuan memang tidak ada kaidah pasti yang mengatur hal tersebut. Kebanyakan dalam syariat banyak sekali menyebutkan tentang budak. Sebelumnya kita perlu membedakan antara budak dan pekerja atau buruh. Jika budak berarti seluruh jiwa dan raganya adalah milik sang majikan, maka sangat berbeda jauh dengan pekerja. Hubungan antara buruh dan pelaku usaha ialah *ijarah* (sewa jasa) sehingga seharusnya beban tugas yang diberikan dibatasi waktu dan banyaknya tugas.<sup>61</sup>

#### **D. Kajian Terhadap Hak Reproduksi**

Allah menciptakan perempuan dan laki-laki sebagai manusia. Setiap manusia hanyalah hamba dan setiap manusia mempunyai mandat sebagai *khalifah fil ardh* untuk mewujudkan kemaslahatan seluasnya di muka bumi. Artinya perempuan dan laki-laki mempunyai kedudukan yang sama di muka bumi ini, sebagai ciptaan Tuhan dan sebagai manusia.

Allah telah menciptakan manusia, perempuan dan laki-laki dalam bentuk yang sebaik-baiknya. Artinya setiap organ tubuh yang diciptakan oleh Tuhan untuk manusia, perempuan

---

<sup>60</sup> Novi Lestari, Elan Jaelani, “*Tinjauan Hukum Islam terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan.*”, Jurnal hukum islam, volume 1 No.1 (Agustus 2018), 4.

<sup>61</sup> Zainuddin, “*Hak-Hak Buruh dalam Perspektif Hadits Nabi*”, Skripsi: Universitas Islam Negeri Slaudiin Makassar, 2015, 96.

dan laki-laki, mempunyai peran dan fungsinya masing-masing untuk kebaikan tubuh manusia itu sendiri. Salah satu sistem tubuh penting untuk manusia yang diciptakan oleh Tuhan adalah sistem reproduksi. Perempuan mempunyai sistem reproduksi yang berbeda dengan laki-laki, sehingga pengalaman biologis antara perempuan dan laki-laki juga berbeda. Secara biologis, organ reproduksi perempuan lebih banyak dan kompleks, meliputi vagina, indung telur, sel telur, rahim, dan hormon prolaktin. Sedangkan organ reproduksi laki-laki sendiri meliputi penis, kantong sperma, dan sperma.

Kompleksnya organ reproduksi perempuan berkaitan erat dengan lima pengalaman biologisnya, yaitu menstruasi, hamil, melahirkan, menyusui, dan nifas. Perbedaan biologis dan perbedaan reproduksi antara laki-laki dan perempuan merupakan sebuah takdir sedangkan cara menyikapi perbedaan tersebut merupakan hasil dari konstruksi sosial yang diciptakan oleh masyarakat itu sendiri (gender). Penyikapan masyarakat terhadap perbedaan antara laki-laki dan perempuan inilah yang berlangsung secara tidak adil, sehingga memberikan pengalaman sosial terhadap perempuan seperti stigmatisasi atau pelabelan, marginalisasi atau tidak melibatkan perempuan pada keputusan-keputusan penting dalam hidup, subordinasi atau yang dimaksud dengan menganggap perempuan sebagai objek, kekerasan, dan beban ganda. Salah satu bentuk kekerasan yang dialami oleh perempuan adalah perundungan karena perbedaan pengalaman biologisnya. Laki-laki tidak mengalami menstruasi seperti perempuan. Payudara laki-laki tidak bertumbuh seperti payudara perempuan. Sehingga adanya anggapan bahwa perempuan itu lemah, sedangkan laki-laki itu kuat.

Perempuan selalu dipandang sebagai sosok yang hadir untuk dinikmati secara seksual berfungsi melahirkan sekaligus juga direndahkan. Padahal; dalam reproduksi, perempuan tidak hanya sebagai sosok yang hanya untuk dinikmati secara seksual melainkan mereka juga mempunyai hak-hal reproduksi seperti memilih pasangan, menikmati hubungan seks, memiliki keturunan, menentukan kehamilan, merawat anak, cuti reproduksi dan menceraikan pasangan.

Cara kita menyikapi pengalaman perempuan, baik pengalaman biologisnya maupun pengalaman sosialnya dengan langkah kecil menghormati perempuan sebagai manusia termasuk juga menghormati fungsi reproduksi mereka. Tidak memberi atau menambah sakit pada perempuan ketika melewati menstruasi, hamil, melahirkan, nifas, dan menyusui

maupun ketika perempuan melewati pengalaman sosialnya adalah keadilan hakiki yang wajib diberikan kepada perempuan.<sup>62</sup>

Menyadari pengalaman biologis ini diharapkan dalam ranah domestik dan publik laki-laki dan perempuan dapat menerapkan kesalingan menjalani tugas dan tanggung jawab secara bersamaan, sehingga beratnya pengalaman biologis tersebut bagi perempuan tidak membuatnya bertambah sakit. Jika semua dibebankan kepada perempuan tanpa adanya berbagi peran bisa saja pengalaman tersebut tidak hanya berdampak pada fisik tetapi juga psikis.

Tugas dan tanggung jawab domestik menurut Imam Mazhab Syafi'i dan Hambali seperti mencuci pakaian, menimba air, dan menyiapkan segala keperluan suami bukanlah tanggung jawab perempuan, melainkan tanggung jawab suami. Pandangan dua Imam Mazhab tersebut sejalan dengan hadis nabi yang diriwayatkan oleh para imam hadis di antaranya Imam at-Tirmidzi, Imam Ahmad, dan Imam Bukhori yang terhimpun dalam kitab *Maktabah syamilah*. Aisyah r.a menceritakan Rasulullah dalam kesehariannya membantu pekerjaan keluarga di rumah dan mengurus keperluannya sendiri, seperti mencuci baju, menimba air, dan pemerah susu kambing. Sayangnya, kisah valid ini kurang populer di masyarakat yang bermazhab Syafi'i, khususnya di Indonesia.

Pandangan yang dianut oleh dua mazhab tersebut sesungguhnya sangat relevan jika dimasukkan ke dalam pengalaman perempuan Indonesia di mana masih banyak yang memikul beban ganda dalam realitanya. Tak kecuali saat mereka menjalani proses biologis. Akan tetapi secara kultural, pemahaman masyarakat dan keterbukaan mengenai pengalaman biologis sangat minim. Masih menjadi hal yang sangat beku untuk dikomunikasikan. Padahal semestinya pengalaman biologis ini perlu disosialisasikan terutama bagi pekerja perempuan yang masih belum terpenuhi atas hak reproduksi di tempat kerjanya.

Hak reproduksi adalah hak-hak dasar setiap pasangan maupun individu untuk secara bebas dan bertanggung jawab memutuskan jumlah, jarak kelahiran dan untuk waktu untuk memiliki Agar semakin banyak laki-laki yang memahami kodrat perempuan dengan siklus biologisnya berikut imbasnya yakni ada saat perempuan berkurang produktifnya, sehingga relasi kesalingan dalam menjalani tugas dan kewajiban adalah mutlak.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Nurdeni Dahri, *Reproduksi Perempuan dalam Perspektif Islam (Tinjauan terhadap Haid, Nifas, dan Istihadah)*. Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Gender 11.2, 2012, 7.

<sup>63</sup> <https://bincangmuslimah.com/muslimah-talk/perundangan-terhadap-perempuan-karena-pengalaman-biologis-36092/> diakses pada tanggal 27 Juli 2022.

Perempuan selalu dipandang sebagai sosok yang hadir untuk dinikmati secara seksual berfungsi melahirkan sekaligus juga direndahkan. Padahal; dalam reproduksi, perempuan tidak hanya sebagai sosok yang hanya untuk dinikmati secara seksual melainkan mereka juga mempunyai hak-hal reproduksi seperti memilih pasangan, menikmati hubungan seks, memiliki keturunan, menentukan kehamilan, merawat anak, cuti reproduksi dan menceraikan pasangan.<sup>64</sup>

Al-Qur'an menggambarkan bahwa hamil itu merupakan kondisi yang sangat lemah diatas lemah "Wahnan 'ala wahnin", sebagaimana disebutkan dalam firman Allah Q.S Luqman Ayat 14:

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا ۚ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضَىٰ لِمَ آتَيْنَهُنَّ الْأَوْلَادَ ۖ أَن يَرْضَيْنَهُنَّ وَلَدًا مَّرْهُومًا ۗ  
 وَإِذْ نَسَى الْإِنسَانُ آلِيَهُ وَبَنِيَّ أَن لَّوَدَّ اعْتَدَىٰ ۚ فَأَن لَّوَدَّ إِلَىٰ آلِهِ فَانجَبُ عَنْهُ ۚ وَإِنَّ عَلَيْنَا لَلْإِذْنَ عَلِيمًا ۚ  
 وَإِذْ قَالَ لُقْمَانُ لِأَبِيهِ يَا أَبَتِئِمَّا عِبَادِي عَصَيْتَ أَمْرًا عَظِيمًا ۚ  
 فَاتَّخَذْتَهُنَّ كِبْرًا ۖ وَوَصَّيْتَهُ تَقْوَىٰ دِينًا حَقِيقًا ۖ لَّا يَشْرِكُ بِالْإِلَهِ إِلَّا هُوَ ۚ عَالِمُ الْغُيُوبِ ۚ  
 فَاتَّقِ اللَّهَ مَا ظَهَرَ وَمَا خَفَىٰ ۚ إِنَّ اللَّهَ هُوَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ ۚ  
 وَإِذْ قَالَ لُقْمَانُ لِأَبِيهِ وَسَيِّدِي أَتَىٰكُمُ الْمَوْلُودُ فَارْزُقُوهُ إِنْ رَزَقْتُمْ ۖ وَأَلْفَاظِي ۖ وَتَقَرَّبْ ۖ وَارْزُقْهُ ۖ وَإِنَّكَ وَإِنَّهَا لَفِي زَكَاةٍ ۖ فَارْزُقُوهُ إِنْ رَزَقْتُمْ ۖ  
 وَأَلْفَاظِي ۖ وَتَقَرَّبْ ۖ وَارْزُقْهُ ۖ وَإِنَّكَ وَإِنَّهَا لَفِي زَكَاةٍ ۖ فَارْزُقُوهُ إِنْ رَزَقْتُمْ ۖ  
 وَأَلْفَاظِي ۖ وَتَقَرَّبْ ۖ وَارْزُقْهُ ۖ وَإِنَّكَ وَإِنَّهَا لَفِي زَكَاةٍ ۖ فَارْزُقُوهُ إِنْ رَزَقْتُمْ ۖ

Artinya: "Dan Kami perintahkan kepada manusia (berbuat baik) kepada dua orang ibu-bapaknya; ibunya telah mengandungnya dalam sangat lemah di atas lemah, dan menyapihnya dalam dua tahun. Bersyukurlah kepada-Ku dan kepada dua orang ibu bapakmu, hanya kepada-Kulah kembalimu".<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> Masdar Farid Mas'udi, *Islam dan Hak-Hak Reproduksi Perempuan*, (Jakarta: Mizan), 2006, 71.

<sup>65</sup> Q.S. Luqman Ayat 14.

### BAB III

## PEKERJA PEREMPUAN DI PT DJARUM MEGAWON KUDUS

### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

#### 1. Profil Perusahaan

PT. Djarum adalah sebuah perusahaan rokok di Indonesia yang bermarkas di Kudus, Jawa Tengah. Djarum merupakan salah satu dari tiga perusahaan rokok terbesar di Indonesia (dua lainnya adalah Gudang Garam dan HM Sampoerna). Perusahaan ini awalnya bernama NV Murup yang mempunyai merk Djarum Gramophon, tetapi ketika perusahaan Djarum ini diakuisisi pada tahun 1951 oleh Oei Wie Gwan, dia memendekkan namanya menjadi Djarum saja. Wie Gwan memulai usaha Djarum ini dengan 70 (tujuh puluh) karyawan dan sejak awal Djarum terus berupaya menguasai seluruh aspek produksi rokok kretek, dengan terus menciptakan rokok kretek yang memiliki rasa yang digemari oleh para penikmat rokok kretek.

Djarum memiliki rahasia tersendiri dalam rumusan campuran tembakau dan campuran cengkeh tersendiri untuk memastikan bahwa kualitas dari rokok kreteknya berbeda dengan yang lain dan bisa dipertahankan. Perusahaan merk pertama adalah Djarum dan Kotak Adjaib dan awalnya mereka hanya dijual di wilayah Kudus. Karena mereka menyadari kebutuhan akan manajemen yang profesional, putra Wie Gwan Budi dan Bambang menyewanya dengan harga pasar-pasar terbaik saat itu dan pada tahun 1970, mereka mendirikan departemen penelitian dan pengembangan untuk menghasilkan produk tembakau Djarum yang baru sekaligus inovatif. Budi dan Bambang juga melihat bahwa saat itu Indonesia bisa menyediakan pasar yang besar bagi rokok kretek Djarum mereka, bahkan potensi untuk ekspor Djarum lebih besar. Pada tahun 1972, mereka mulai mengekspor eceran rokok kretek lintingan Djarum untuk tembakau di seluruh dunia, dari Jepang ke Belanda dan merek rokok kretek yang paling terkenal di luar Indonesia, dengan Djarum gramofon yang terkenal disertai logo sebuah pemandangan di *tobacconists* yang jauh dan luas.

Perusahaan PT Djarum Megawon Kudus merupakan cabang dari PT Djarum Tbk Kudus, berdiri sejak tahun 1998. PT Djarum Megawon Kudus terletak di Jalan Mejobo No. 106, Kudus, Jawa Tengah. Lokasi pabrik berada di pinggir jalan utama Megawon-Mejobo didasarkan beberapa alasan, yaitu:

- a) Mendekati tenaga kerja
- b) Harga tanah dianggap lebih murah
- c) Mudah memperoleh tanah
- d) Mempermudah transportasi dan pendistribusian bahan baku yang berasal dari pusat maupun hasil produksi yang dikirimkan ke cabang lain.

Batas lokasi PT. Djarum Megawon Kudus secara geografis adalah sebagai berikut:

Bagian Utara	: Desa Tumpang Krasak
Bagian Barat	: Kelurahan Mlati Norowito Kecamatan Kota
Bagian Selatan	: Desa Gulang Kecamatan Mejobo
Bagian Timur	: Desa Jepang Kecamatan Mejobo

Tujuan dari perusahaan PT.Djarum adalah memberikan motivasi dan inspirasi kepada seluruh keluarga besar Djarum untuk bekerja lebih keras memuaskan konsumen dengan memproduksi rokok kretek kualitas terbaik dan mempertahankan pasar. Dengan slogan atau *tagline*: “Semangat Kemajuan!” .

Visi sasaran besar PT Djarum adalah menjadi yang terbesar dalam nilai profitabilitas di Industri rokok Indonesia, dengan uraian Visi sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan dalam pasar dengan cara menghasilkan produk-produk yang berkualitas tinggi secara konsisten dan inovatif untuk memuaskan konsumen
- 2) Penciptaan citra positif yang kuat untuk perusahaan dan merk-merk kita
- 3) *Management professional* yang berdedikasi serta Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten

Sedangkan Misi PT.Djarum adalah “Kami hadir untuk memuaskan kebutuhan rokok para perokok”

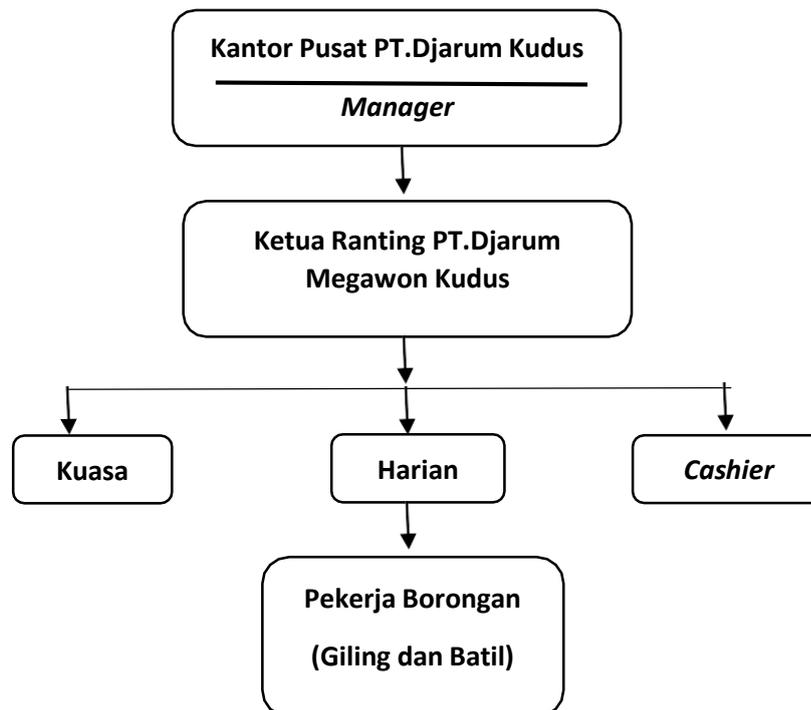
## 2. Jumlah Tenaga Kerja

Pabrik PT.Djarum Kudus hampir ada di setiap kecamatan di Kabupaten Kudus, sehingga bisa dikatakan bahwa mayoritas tenaga kerja di PT.Djarum Kudus dari masyarakat setempat. Hingga saat ini PT.Djarum memiliki jumlah pekerja ±75.000 orang yang tersebar di beberapa kota seperti Pati, Jepara, Temanggung, .

Pada dasarnya setiap organisasi perusahaan mempunyai cita-cita dan beorientasi pada tujuannya. Hal ini tertuang ke dalam struktur organisasi dimana dengan adanya

struktur organisasi tercipta pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas dan tegas antara suatu bagian dengan bagian lainnya sehingga setiap anggota mengetahui kedudukan tugas dan tanggung jawabnya serta batas-batas wewenang masing-masing di dalam pelaksanaan tugas sistem organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan responden Bapak Agung selaku Ketua Ranting menjelaskan bahwa untuk pembagian stuktur organisasi di PT.Djarum Megawon Kudus adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Struktur organisasi PT.Djarum Megawon Kudus 2022<sup>66</sup>

Keterangan sebagai berikut:

- a) *Manager* bertugas mengkoordinasi dari pusat terhadap kebijakan, pengawasan, dan bertanggungjawab atas pendistribusian rokok
- b) Ketua Ranting yang bertugas merekapitulasi aktivitas kerja, membuat rencana kerja harian, dan mengadakan briefing bagi seluruh pekerja untuk operasional harian
- c) Kuasa membantu Ketua Ranting untuk mengerjakan administrasi, melakukan pengawasan mutu produk, serta keuangan
- d) *Cashier* memiliki tugas mengelola keuangan perusahaan dan membantu mengatur pemberian gaji pekerja

<sup>66</sup> Wawancara dengan Ketua Ranting PT.Djarum Megawon Kudus Bapak Agung pada tanggal 5 April 2022

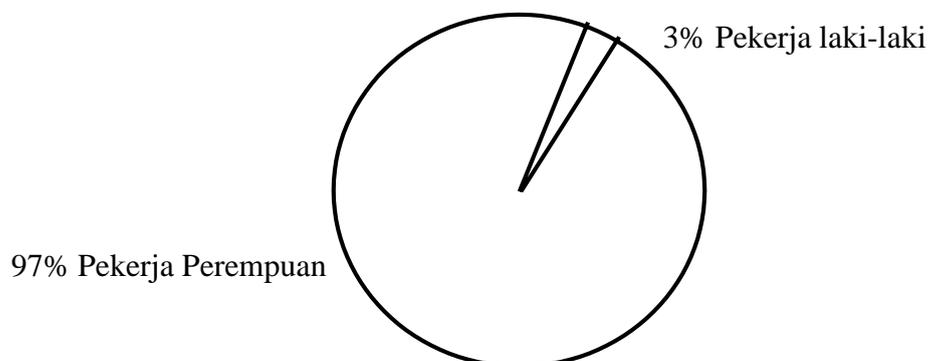
- e) Harian merupakan para pekerja yang terdiri dari pengendali mutu (pensortir) dan pengawas
- f) Borongan adalah para pekerja yang diberi upah sesuai pekerjaan borongan yang diberikan. Pekerja giling bertugas mengolah olahan rokok dengan membalut kertas sigaret. Sedangkan pekerja batil bertugas membantu pekerja giling dengan merapihkan gilingan rokok, memberi lem pada kertas sigaret, menghitung rokok serta menyerahkan kepada pensortir.

Para pekerja di PT Djarum Megawon Kudus ini mayoritas perempuan, dengan pembagian sebagai berikut:

Keterangan	Jumlah	Jenis Kelamin	
		Laki-laki	Perempuan
Ketua Ranting	1 orang	1 orang	-
Kuasa	1 orang	1 orang	-
<i>Cashier</i>	1 orang	1 orang	-
Supir	6 orang	6 orang	-
Pekerja Harian	50 orang	42 orang	8 orang
Satpam	8 orang	8 orang	-
Pekerja Giling	713 orang	-	713 orang
Pekerja Batil	697 orang	-	697 orang
Jumlah	1477 orang	59 orang	1418 orang

Tabel 4.1 Daftar Pekerja di PT Djarum Megawon Kudus<sup>67</sup>

Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah tenaga kerja di PT.Djarum Megawon Kudus terdiri dari 97% pekerja wanita dan 3% pekerja laki-laki dengan jumlah tenaga kerja 1477 orang.



<sup>67</sup> Wawancara dengan Ketua Ranting PT Djarum Megawon Kudus Bapak Agung pada tanggal 5 April 2022

Mayoritas pekerja perempuan ditempatkan di bidang giling dan batil. Kedua bagian tersebut memang diprioritaskan untuk pekerja perempuan dikarenakan perusahaan berpendapat bahwa:

- a) Bahwa pekerja perempuan pada umumnya lebih tekun dibandingkan dengan pekerja laki-laki
- b) Pekerja perempuan lebih rapi dalam melinting rokok, hal tersebut sangat diperlukan, karena untuk industri rokok kretek masalah kehalusan perlindungan memegang peran penting
- c) Pekerja perempuan lebih mudah diatur daripada pekerja laki-laki.<sup>68</sup>

### 3. Jam Kerja Tenaga Kerja

Jam kerja di PT.Djarum Megawon Kudus dibagi menjadi 2 (dua) sistem jam kerja, yaitu:

- a) Jam kerja untuk karyawan produksi (pekerja giling, batil, dan harian dimulai pada pukul 06:00 sampai pukul 13:00
- b) Jam kerja untuk seluruh pekerja kecuali karyawan produksi (pekerja giling, batil, harian) dimulai pada pukul 08:00 sampai pukul 15:00 dengan waktu istirahat pukul 12:00-13:00 di hari Senin-Kamis, dan pukul 11:30-13:00 di hari Jum'at
- c) Khusus di hari jum'at pekerja laki-laki dapat meninggalkan perusahaan untuk ibadah sholat jum'at
- d) Jam kerja dimulai pada hari Senin-Jum'at, apabila hari sabtu berangkat berarti dalam artian lembur kerja (jam kerja 5 hari dalam 1 minggu) dan libur di hari Minggu

PT. Djarum Megawon Kudus menentukan jadwal kerja sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 77 ayat (1) dan (2) yang berbunyi:

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja;
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
  - a.) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b.) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu)minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.<sup>69</sup>

<sup>68</sup> Wawancara dengan Ketua Ranting PT Djarum Megawon Kudus Bapak Agung pada tanggal 5 April 2022

<sup>69</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 77

Waktu kerja PT. Djarum Megawon Kudus adalah 7 jam dan 5 hari kerja dimulai pukul 06.00-13.00 untuk karyawan dengan gaji harian dan borong dan pukul 08.00-15.00.

Setiap pekerja berhak menikmati waktu istirahat. Waktu istirahat sekurang-kurangnya setengah jam setelah 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Selama dan pada waktu istirahat ini semua karyawan bebas untuk melanjutkan kerja ataupun melaksanakan kegiatan lain (termasuk shalat dzuhur), karena sistem pengupahan pada PT. Djarum Megawon Kudus adalah sistem borong dan harian maka bagi pekerja giling, batil, dan harian jam istirahat tidak harus sesuai dengan jadwal yaitu pukul 12.00-13.00, sedangkan untuk karyawan dengan gaji bulanan dengan waktu istirahat juga pada pukul 12.00-13.00.

## **B. Fasilitas dan Kesejahteraan Tenaga Kerja**

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai tujuan. Demi terciptanya tujuan perusahaan dengan semangat kerja karyawan PT Djarum Kudus memberikan insentif untuk kesejahteraan para pekerja baik laki-laki maupun perempuan di PT Djarum Kudus mendapatkan Fasilitas dan tunjangan seperti:

### **1. Asuransi Kesehatan**

Undang-Undang Dasar pasal 28H “Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan” dan “Setiap orang berhak atas Jaminan Sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.

Asuransi merupakan jaminan perusahaan yang diberikan kepada karyawan apabila mengalami kecelakaan pada saat kerja akan mendapatkan ganti rugi atau kompensasi berupa uang sesuai dengan jenis kecelakaan yang menimpa. Pihak perusahaan PT.Djarum Megawon Kudus telah mengikutsertakan seluruh pekerja wanitanya ke dalam program jaminan sosial yang meliputi jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan, kerja, dan jaminan kematian. Program jaminan sosial pekerja ini tidak melakukan diskriminasi terhadap pekerja wanita yang telah menikah maupun belum. Selain itu, pihak perusahaan juga telah memiliki poliklinik perusahaan di setiap kecamatan dan sistem rujukan ke puskesmas atau rumah

sakit yang telah bekerja sama dengan perusahaan untuk pemeliharaan kesehatan pekerja wanitanya.<sup>70</sup>

## 2. Tunjangan Hari Raya (THR)

Selain mendapatkan upah, setiap buruh berhak atas tunjangan. Tunjangan ini dibagi menjadi dua, yaitu tunjangan tetap dan tidak tetap. Tunjangan tetap adalah tunjangan yang wajib diterima tanpa dipengaruhi kehadiran kerja. Misalnya: tunjangan keluarga, tunjangan masa kerja, THR, dll. Tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang diterima pekerja berdasarkan kehadiran mereka di tempat kerja. Misalnya: tunjangan transportasi, tunjangan makan, tunjangan premi hadir. Tunjangan ini biasanya merupakan komponen dari upah selain upah pokok

Untuk hal ini PT.Djarum Megawon Kudus hanya memberikan tunjangan tidak tetap berupa THR kepada para pekerja giling dan batil. Tunjangan Hari Raya adalah hak pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh perusahaan menjelang hari raya berupa uang. Tunjangan ini diberikan setiap menjelang hari raya berupa dua kali gaji per bulan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pada saat hari raya. Pada lebaran tahun 2022, PT.Djarum Megawon Kudus membagikan THR kepada para karyawan sebesar Rp.2.380.000 (Dua juta tiga ratus delapan puluh ribu rupiah) yang diberikan dua minggu sebelum hari lebaran.<sup>71</sup>

## 3. Seragam Kerja

Rasa persatuan dan kebersamaan bisa menjadi lebih baik karena setiap orang mengenakan pakaian yang sama sebagai identitas suatu kelompok. PT Djarum Megawon Kudus menyediakan kelengkapan bagi karyawan pada bagian produksi berupa seragam, penutup hidung, sarung tangan, dan topi. Seragam ini bertujuan untuk memudahkan identitas pekerja produksi dengan pekerja lainnya serta penutup hidung, sarung tangan, dan topi berfungsi melindungi kontak langsung pada saat proses produksi.

## 4. Sarana Ibadah

“Pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk memaksakan ibadah yang diwajibkan agamanya.”<sup>72</sup> Maka dari itu sarana ibadah

<sup>70</sup> Wawancara dengan Ibu Lina selaku Sie Kesehatan PT Djarum Megawon Kudus pada tanggal 5 April 2022

<sup>71</sup> Wawancara dengan Lis selaku pekerja di PT Djarum Megawon Kudus pada tanggal 23 April 2022

<sup>72</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 80

menjadi satu fasilitas yang wajib disediakan oleh perusahaan karena merupakan tempat yang digunakan oleh umat beragama untuk beribadah. PT Djarum Megawon Kudus sudah menyediakan musholla dan beberapa perlengkapan ibadah di dalamnya seperti sajadah, mukena untuk pekerja wanita, dan sarung untuk pekerja laki-laki.

#### 5. Kamar mandi atau Toilet

Keberadaan sarana kamar mandi atau toilet pada pabrik merupakan salah satu fasilitas yang sangat dibutuhkan. Tidak tersedianya toilet atau kamar mandi tentunya akan menyulitkan dan mengganggu para pekerja. Untungnya PT Djarum Megawon Kudus telah menyediakan kamar mandi bagi karyawan yang akan melakukan aktifitas buang air maupun membersihkan badan. Tentunya kamar mandi tersebut layak pakai, karena dilengkapi dengan suplai air yang lancar, ventilasi, pintu, dan langit-langit dalam kondisi baik.

#### 6. Kantin

Kantin adalah suatu sarana makan di perusahaan atau organisasi yang biasanya terdiri dari ruang makan dan sarana pendukung (dapur, tempat penyimpanan). Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi dalam SE 01/MEN/1979 menghimbau pengadaan kantin di lihat dari jumlah karyawannya. Dimana perusahaan dengan jumlah karyawan 50-200 orang dihimbau untuk menyediakan ruang makan, dan perusahaan dengan jumlah tenaga kerja lebih dari 200 orang harus menyediakan kantin perusahaan.

Ada 4 faktor yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sanitasi kantin perusahaan, yakni:

- 1) Pengolahan, pembelian, dan penyimpanan: Termasuk pembelian bahan mentah, pemisahan bahan baku dan bahan yang sudah di masak, tidak bersentuhan langsung dengan bahan yang dimasak, serta alat-alat yang digunakan harus bersih.
- 2) Transportasi: Alat pengangkut yang digunakan harus bersih dan baik, serta bahan baku harus tertutup dengan baik agar tidak terkontaminasi.
- 3) Distribusi: Alat yang digunakan harus bersih dan cara pendistribusian yang baik dan benar.
- 4) Konsumsi: Sebelum makan tenaga kerja harus mencuci tangan terlebih dahulu

Lalu berdasarkan peraturan DEPKES RI 1992, pengelolaan dapur di kantin perusahaan yang baik dan benar dengan cara letak dapur mudah dicapai oleh tenaga

kerja dari semua ruang makan, tidak langsung berhubungan dengan tempat kerja, tidak dekat dengan tempat sampah.<sup>73</sup>

PT Djarum Megawon Kudus juga telah memfasilitasi kantin untuk memenuhi dan memudahkan para pekerja yang akan makan dan minum pada saat jam istirahat berlangsung. Serta kantin tersebut telah sesuai dengan standar operasional kantin perusahaan.

## 7. Area Parkir

Setiap perusahaan hendaknya menyediakan lahan parkir untuk mencegah kemacetan dan penumpukan kendaraan. Lahan parkir perusahaan yang disediakan oleh perusahaan khususnya yang berada di bahu jalan minimalnya harus bisa menampung kendaraan milik pekerjanya, jangan sampai kendaraan seperti motor maupun mobil terparkir di pinggir jalan yang menyebabkan arus kendaraan menjadi tersendat. Bagi pekerja yang membawa kendaraan pribadi saat bekerja, PT Djarum Megawon Kudus telah menyediakan area parkir untuk meletakkan semua kendaraan karyawan. Area parkir yang disediakan oleh pabrik ini cukup luas dan sudah dilengkapi dengan atap sehingga melindungi kendaraan dari teriknya matahari serta kebasahan apabila sedang turun hujan.

---

<sup>73</sup> <https://id.scripd.com/document/438018011/pengadaan-kantin-dan-tempat-makan-perusahaan-docx> diakses pada tanggal 2 Juli 2022

**BAB IV**  
**PEMENUHAN HAK REPRODUKSI PEKERJA PEREMPUAN DI PT DJARUM**  
**MEGAWON KUDUS**

**A. Pelaksanaan Hak Reproduksi Pekerja Perempuan di PT Djarum Megawon Kudus**

Status perempuan sebagai pekerja tidak boleh mengganggu kodrat perempuan sebagai ibu yang dapat hamil, menyusui, dan melahirkan anaknya. Perusahaan menaungi wajib memberikan perhatian terhadap pemenuhan hak-hak khusus pekerja perempuan dan tidak memberlakukan tindakan diskriminatif terhadap pekerja perempuan. Kesetaraan perlakuan di tempat kerja sangatlah penting dalam kualitas hubungan industrial yang harmonis.

Perusahaan tersebut dipilih berdasarkan hasil pengamatan peneliti dan kenyataan yang ada di lapangan bahwa perusahaan tersebut adalah perusahaan produksi rokok dan melibatkan banyak pekerja perempuan didalamnya, sehingga apabila perusahaan kurang mendapat pengawasan dari dinas tenaga kerja maupun badan yang berwenang dapat menimbulkan peluang tidak terpenuhinya hak-hak pekerja khususnya perempuan yang disebabkan oleh ketidaktahuan dan pihak perusahaan ataupun dari pihak pekerjanya sendiri.

Komitmen PT Djarum dalam usahanya untuk memenuhi hak-hak pekerja perempuannya dalam kaitannya dengan aspek norma kerja terlihat dari regulasi perusahaan yang meliputi pengupahan waktu kerja, dan cuti. Hal tersebut berlaku untuk seluruh perusahaan PT Djarum tidak terkecuali PT Djarum Megawon Kudus. PT Djarum Megawon Kudus merupakan cabang dari PT Djarum yang berpusat di Kabupaten Kudus yang memiliki pekerja mayoritas perempuan. Dari jumlah 1441 pekerja tersebut didominasi oleh pekerja perempuan, bahkan melebihi angka 97% dari total keseluruhan total pekerja. Hal ini diketahui berdasarkan klarifikasi dari narasumber dalam memperoleh data mengenai pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di PT Djarum Megawon Kudus diantaranya:

1. Ibu Lina selaku seksi kesehatan PT. Djarum Megawon Kudus
2. Bapak Agung selaku Ketua Ranting PT. Djarum Megawon Kudus
3. Bapak Suyitno selaku Kuasa I PT. Djarum Megawon Kudus

Pengusaha sebagai pihak yang memberikan pekerjaan terhadap tenaga kerja baik pekerja laki-laki maupun tenaga kerja perempuan wajib memenuhi hak-hak para pekerjanya. Hal ini sangat diperlukan agar para pekerja terutama pekerja perempuan dalam

melaksanakan pekerjaannya dapat berjalan dengan maksimal. Pemerintah sendiri telah berupaya untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan, salah satunya dengan mengeluarkan berbagai macam undang-undang terkait dengan hak-hak pekerja perempuan. Dari sisi pengusaha pengaturan mengenai hak-hak para pekerja dalam perusahaan biasanya tercantum dalam suatu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat antara pengusaha dan serikat pekerja/buruh/perkumpulan serikat pekerja/buruh. Pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini diatur dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 20 dan Pasal 116 sampai dengan Pasal 135.

Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Djarum dengan serikat pekerja/buruh sendiri tertuang dalam Keputusan Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep – 900/1125/05.05/2016 tentang Pendaftaran Perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama antara Persatuan Perusahaan Rokok Kudus dengan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau Makanan Minuman, Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kabupaten Kudus. Perjanjian Kerja Bersama tersebut berlaku untuk PT. Djarum dan seluruh perusahaan yang dibawahnya. Berikut beberapa bentuk Perjanjian Kerja Bersama dalam pemenuhan hak reproduksi bagi pekerja perempuan di PT. Djarum Megawon Kudus:

#### **a) Pemenuhan dalam Masa Haid**

Masa haid merupakan hal alamiah yang dialami oleh kaum wanita. Tidak jarang wanita mengalami kesakitan yang berlebih akibat dari haid yang timbul tersebut dan sedikit mengganggu aktifitas kesehariannya. Adapun ketentuan mengenai bentuk pelaksanaan pemberitahuan kepada pengusaha diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja. Berdasarkan ketentuan tersebut maka PT. Djarum Megawon Kudus mengatur hal tersebut dalam Perjanjian Kerja Bersama khususnya dalam Pasal 16 yang berbunyi:

- (1) Pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sakit wajib mendapatkan ijin dari pengusaha melalui mekanisme yang diatur oleh perusahaan.
- (2) Pekerja perempuan yang sakit saat haid pada hari pertama dan kedua sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya, maka wajib mendapatkan ijin dari pengusaha melalui mekanisme yang diatur oleh Perusahaan.

Cuti haid ini diatur dalam undang-undang dikarenakan pada awal masa haid ini seringkali berdampak pada kesehatan sebagian perempuan. Karena biasanya sebagian perempuan mengeluh kesakitan yang berakibat daya tahan mereka menurun dan konsentrasi dalam berbagai hal dapat hilang dikarenakan sakit yang ditimbulkan dari haid tersebut.

Pada pelaksanaannya pekerja perempuan PT Djarum Megawon Kudus merasakan sakit saat awal haid diwajibkan memberitahukan kepada perusahaan agar mendapatkan cuti haid. Menurut hasil wawancara dengan Ibu Lina, beliau mengemukakan

*“Biasanya untuk izin cuti sakit haid harus disertakan dengan surat keterangan dokter. Bisa dari dokter keluarga BPJS, Rumah Sakit atau Puskesmas di daerahnya masing-masing. Dari surat itu (surat keterangan dokter) bisa untuk bukti pengajuan upah. Jadi kalau memang tidak sanggup untuk kerja karena sakit haid ya prosedurnya seperti itu agar tidak terjadi kecurangan.”<sup>74</sup>*

Mekanisme pengajuan cuti menggunakan hasil klarifikasi, mekanisme pengajuan cuti harus menggunakan surat keterangan sakit dari dokter yang ditunjuk, yaitu dokter keluarga BPJS, Rumah Sakit, dan Puskesmas. Surat keterangan dokter tersebut disamping sebagai bukti untuk pengajuan cuti juga digunakan untuk pengajuan upah pengganti cuti. Proses tersebut harus dilakukan karena mengingat tidak semua kaum perempuan yang sedang dalam masa haid merasakan sakit. Bisa jadi apabila tidak melalui mekanisme tersebut menimbulkan adanya kemungkinan pekerja yang curang untuk bolos kerja.

#### **b) Perlindungan Cuti Hamil dan Melahirkan**

Hamil dan melahirkan sudah merupakan kodrat dari kaum wanita, maka dari itu diperlukan suatu perlindungan dan jaminan agar calon ibu dan calon bayi tetap sehat dan bayi dapat lahir dengan selamat. Dalam hal tersebut, PT Djarum Megawon Kudus mererapkan peraturan tersebut dengan memberikan hak terhadap pekerjanya yang hamil dan akan melakukan persalinan. Tercantum dalam hal cuti bersalin yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama Pasal 18 yang berbunyi:

- (1) Pekerja wanita yang hamil mendapat hak cuti melahirkan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan dengan terlebih dahulu menyampaikan surat keterangan dokter kandungan atau bidan kepada perusahaan
- (2) Pekerja wanita yang melahirkan dalam kondisi prematur mendapat hak cuti 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan

Pada penerapannya PT Djarum Megawon Kudus menerapkan suatu kebijakan atau peraturan dalam perusahaan terkait syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhi oleh pekerja perempuan yang sedang dalam kondisi hamil untuk menggunakan hak cuti hamil dan melahirkan, dimana pekerja perempuan yang sedang dalam masa hamil dan hendak mengajukan cuti hamil dan melahirkan wajib menunjukkan permohonan dilampirkan surat keterangan atau bidan yang berisi perhitungan kandungan pekerja perempuan

---

<sup>74</sup> Wawancara Ibu Lina selaku seksi kesehatan PT Djarum Megawon Kudus, 5 April 2022.

tersebut. Disamping itu PT Djarum Megawon Kudus juga memberikan upah cuti hamil dan melahirkan yang dibayarkan selama 3 bulan dan diberikan pada awal cuti.

Pekerja perempuan yang hamil dapat memeriksakan kehamilannya di poliklinik perusahaan yang letaknya terdapat di setiap kecamatan, puskesmas, serta rumah sakit terdekat dengan sistem rujukan dari poliklinik perusahaan. Istirahat hamil dan melahirkan bagi pekerja perempuan di PT Djarum diberikan berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang dalam hal ini memiliki kewenangan yaitu poliklinik perusahaan, atau rumah sakit yang telah bekerja sama dengan perusahaan.

Bapak Agung selaku kepala ranting PT Djarum Megawon Kudus menambahkan

*“Untuk pemberian cuti hamil disini cukup baik. Karena memang mayoritas pekerja perempuan dengan usia subur. Pemberian cuti juga dimaksudkan agar sama sama menguntungkan, karena bisa jadi pekerja yang sedang hamil lebih cepat lelah dan kurang konsentrasi yang dimana bisa berakibat pada hasil produk yang dikerjakan kurang optimal seperti biasa.”<sup>75</sup>*

Perusahaan memberikan fasilitas kehamilan berupa jaminan pembayaran biaya kehamilan apabila calon ibu melahirkan dengan proses penyulit seperti lahir dengan proses cesar. Lama istirahat tersebut wajib dan tidak bisa dikurangi atau dilebihkan. Selama ini, pekerja wanita yang mengambil cuti melahirkan tidak ada yang sampai melalui jangka waktu cuti yang diberikan.

### **c) Perlindungan Cuti Keguguran untuk Pekerja Wanita**

Gugur kandungan dapat terjadi apabila kesehatan kandungan kurang sehat atau terjadi kecelakaan sehingga menimbulkan kandungannya cedera dan tidak dapat dipertahankan. Apabila musibah tersebut terjadi pada pekerja perempuan maka pekerja perempuan mendapatkan haknya yaitu cuti keguguran sehingga pekerja perempuan tersebut mendapatkan kesempatan beristirahat. Hak cuti keguguran untuk pekerja wanita sudah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama Pasal 18 ayat (3) yang berbunyi:

*“Pekerja wanita yang mengalami gugur kandungan berhak memperoleh cuti 1,5 (satu setengah) bulan sesudahnya atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan“*

Pada pelaksanaannya pekerja perempuan PT Djarum Megawon Kudus yang hendak menggunakan cuti tersebut maka diwajibkan untuk memberikan surat keterangan dokter yang ditunjuk (dokter keluarga BPJS, Rumah Sakit, dan Puskesmas). Selama pekerja

---

<sup>75</sup> Wawancara Bapak Agung selaku Kepala Ranting PT Djarum Megawon Kudus, 5 April 2022.

mendapatkan haknya yaitu upah cuti keguguran yang dibayarkan sesuai masa cuti berlangsung.

Ibu Lina memberikan tambahan bahwa

*“Cuti keguguran yang diberikan sama dengan waktu cuti setelah melahirkan yaitu 1,5 bulan. Kalau memang selama waktu tersebut tidak cukup ya diperpanjang tetapi dengan mekanisme membuat surat keterangan dari dokter kandungan atau bidan yang dipilih dan tetap dengan batas waktu maksimal setengah bulan atau 2 minggu.”<sup>76</sup>*

#### **d) Pemeriksaan Kehamilan dan Biaya Persalinan**

Pada dasarnya semua pekerja berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Diperjelas dalam UU BPJS dan UU SJSN beserta peraturan pelaksanaannya. Dimana dalam Pasal 1 UU BPJS disebutkan bahwa, “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial.” Untuk itu pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan dengan membayar iuran.

Apabila pekerja tersebut telah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan maka pekerja tersebut berhak memperoleh manfaat Jaminan Kesehatan yang bersifat pelayanan kesehatan perorangan, mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif termasuk pelayanan obat dan bahan medis habis pakai sesuai dengan kebutuhan medis yang diperlukan.

Pada pelaksanaannya PT Djarum Megawon Kudus selaku pemberi kerja telah mendaftarkan seluruh pekerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Sehingga untuk pekerja perempuan yang membutuhkan pemeriksaan terhadap kandungannya dapat memanfaatkan jaminan kesehatan yang dimilikinya dan bagi pekerja perempuan yang membutuhkan biaya untuk persalinan juga telah dijamin oleh BPJS Kesehatan.

---

<sup>76</sup> Wawancara Ibu Lina selaku Sie Kesehatan PT Djarum Megawon Kudus, pada tanggal 5 April 2022.

Bapak Suyitno selaku Kuasa 1 menambahkan

*“Untuk fasilitas BPJS di Djarum sudah berjalan dengan baik. Tentunya fasilitas BPJS tersebut tidak hanya sebatas sakit biasa, bisa juga untuk periksa kehamilan dan persalinan.”<sup>77</sup>*

#### **e) Perlindungan untuk Pekerja Wanita yang Menyusui Anak pada Waktu Kerja**

Setelah melahirkan pekerja perempuan wajib memberikan Air Susu Ibu (ASI) eksklusif pada anaknya. Tidak hanya peran pemerintah, dukungan keluarga, masyarakat, dan fasilitas pelayanan kesehatan, keberhasilan ibu dalam menyusui juga diperlukan dalam tempat kerja dan pengelola ruang publik bagi ibu menyusui. Salah satu bentuk dukungan yang bisa diberikan pengusaha atau tempat kerja adalah memberikan waktu dan menyediakan sarana ruang menyusui yang memenuhi standar kesehatan bagi ibu untuk menyusui atau pemerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja, yang mana hal tersebut diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2010 tentang Penerapan Sepuluh Langkah Menuju Keberhasilan Menyusui.

Bapak Agung mengemukakan bahwa

*“Kalau disini memang terus terang belum ada fasilitas laktasi yang memadai untuk para pekerja. Tetapi mungkin kedepannya akan direncanakan. Mengingat cabang di PT Djarum banyak jadi butuh koordinasi terlebih dahulu antara satu cabang dengan cabang lainnya agar semua fasilitas dapat merata dengan baik.”*

Pekerja perempuan di PT. Djarum Megawon Kudus sendiri belum mendapatkan fasilitas ruang laktasi yang disediakan oleh perusahaan. Izin menyusui dan fasilitas ruang laktasi tidak diatur dan dimasukkan dalam regulasi perusahaan.

### **B. Implementasi Pemenuhan Hak Reproduksi Pekerja Perempuan di PT. Djarum Megawon Kudus Perspektif UU No.13 Tahun 2003 dan *Maqāṣid Syarī'ah***

#### **1. Undang-Undang No.13 Tahun 2003**

Untuk mengetahui terpenuhinya pemenuhan hak reproduksi, tentunya harus ada pengetahuan tentang adanya regulasi terkait hak reproduksi dalam perusahaan tersebut. Berikut adalah tabel beberapa pekerja yang sudah peneliti ajukan pertanyaan terkait hak reproduksi di PT.Djarum Megawon Kudus:

---

<sup>77</sup> Wawancara Bapak Suyitno selaku Kuasa 1 PT Djarum Megawon Kudus, pada tanggal 5 April 2022.

a) **Pemenuhan dalam Masa Haid**

No.	Nama Pekerja	Bidang	Pemenuhan Masa Haid	
			Tahu	Tdak tahu
1	Riana	Giling	√	
2.	Lis	Batil		√
3.	Dila	Batil		√
4.	Siti Zahroh	Giling	√	
5.	Ayuk	Giling		√
6.	Sulistiyani	Giling	√	
7.	Maria Ulfa	Batil		√
8.	Fatonah	Giling		√
9.	Ika	Batil		√
10.	Rahmawati	Batil		√
11.	Suginah	Batil	√	
12.	Farah	Giling	√	
13.	Khoirunnisa	Batil		√
14.	Puja Kusuma	Giling		√
15.	Badriah	Giling	√	

Tabel 4.1 Pemahaman pekerja PT. Djarum Megawon Kudus terhadap pemenuhan masa haid

Istirahat cuti haid diatur dalam pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Pekerja atau buruh wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.

Jika kita melihat dari tabel tersebut, dari 15 orang yang diajukan pertanyaan hanya 6 pekerja perempuan yang tahu bahwa setiap pekerja mendapatkan hak cuti haid.

Kemudian berdasarkan wawancara dengan Dila sebagai salah satu pekerja mengatakan bahwa

*“Saya gak berani buat izin sakit haid mbak. Karena memang belum tahu kalau ada hak untuk cuti sakit haid. Biasanya kalau saya sedang mengalami sakit haid cukup minum obat dan tetap bekerja seperti biasa.”*<sup>78</sup>

Sedangkan hasil wawancara dengan Badriah salah satu pekerja PT Djarum Kudus menambahkan

*“Saya sering mengalami sakit haid di hari pertama atau kedua dan dalam keadaan tersebut saya tidak bisa menjalankan aktifitas dengan baik seperti biasanya. Jadi saya memilih izin. Untuk proses izinnnya juga gampang. Cukup pakai surat keterangan dokter saja dan alhamdulillah masih dapat upah walaupun saya tidak masuk kerja.”*<sup>79</sup>

Pemenuhan masa haid sudah berjalan tetapi belum ada sosialisasi secara meluas kepada para pekerja perempuan PT Djarum Megawon Kudus mengenai hal ini.

#### **b) Perlindungan Cuti Hamil dan Melahirkan**

No.	Nama Pekerja	Bidang	Pemenuhan Cuti Hamil dan Melahirkan	
			Tahu	Tidak tahu
1	Riana	Giling	√	
2.	Lis	Batil	√	
3.	Dila	Batil	√	
4.	Siti Zahroh	Giling	√	
5.	Ayuk	Giling	√	
6.	Sulistiyani	Giling	√	
7.	Maria Ulfa	Batil	√	
8.	Fatonah	Giling	√	
9.	Ika	Batil	√	
10.	Rahmawati	Batil	√	
11.	Suginah	Batil	√	
12.	Farah	Giling	√	

<sup>78</sup> Wawancara dengan Dila sebagai pekerja di PT.Djarum Megawon Kudus, pada tanggal 17 April 2022

<sup>79</sup> Wawancara dengan Badriah sebagai pekerja di PT.Djarum Megawon Kudus, pada tanggal 17 April 2022

13.	Khoirunnisa	Batil	√	
14.	Puja Kusuma	Giling	√	
15.	Badriah	Giling	√	

Tabel 4.2 Pemahaman pekerja PT Djarum Megawon Kudus terhadap pemenuhan cuti hamil dan melahirkan

Bagi pekerja perempuan yang hamil mendapatkan perlindungan terhadap haknya yaitu tercantum dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 82 ayat (1) yang berbunyi:

“Pekerja/buruh berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”

Untuk hal ini PT.Djarum Megawon Kudus sudah melaksanakan pemenuhan hak cuti hamil dan melahirkan dengan baik. Dari beberapa pekerja yang penulis ajukan pertanyaan, menyatakan bahwa hak cuti dan melahirkan ini telah terpenuhi dengan baik. Peraturan regulasi perusahaan sudah sesuai dengan peraturan Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Tidak hanya itu, pekerja perempuan yang mengajukan cuti hamil dan melahirkan tetap diberi upah oleh PT Djarum

Siti Zahroh sebagai salah satu pekerja menambahkan:

*“Selama saya kerja 6 tahun disini memang Djarum memperhatikan betul mengenai cuti hamil dan melahirkan mbak. Seingat saya 3 bulan untuk cutinya dan lumayan cukup lama untuk waktu pemulihan setelah melahirkan.”<sup>80</sup>*

Cuti yang diberikan 1,5 bulan sebelum melahirkan sudah cukup untuk keperluan persiapan fisik dan mental, cek kesehatan, istirahat yang cukup, asupan gizi, dan persiapan barang kebutuhan melahirkan. Sedangkan cuti 1,5 bulan setelah melahirkan dapat digunakan untuk penyembuhan fisik dan mental, penyesuaian terhadap bayi yang baru dilahirkan, perawatan bayi, dan masa menyusui. Jika digabungkan jangka waktu keseluruhan antara masa cuti sebelum melahirkan dan sesudah melahirkan yaitu selama 3 bulan.

### c) Perlindungan Cuti Keguguran untuk Pekerja Wanita

Gugur kandungan dapat terjadi apabila kesehatan kandungan kurang sehat atau terjadi kecelakaan sehingga menimbulkan kandungannya cedera dan tidak dapat

<sup>80</sup> Wawancara dengan Siti Zahroh sebagai pekerja di PT.Djarum Megawon Kudus, pada tanggal 23 April 2022

dipertahankan. Apabila musibah tersebut terjadi pada pekerja perempuan, maka pekerja perempuan mendapatkan haknya yaitu cuti keguguran sehingga pekerja perempuan tersebut mendapatkan kesempatan beristirahat. Seperti yang diatur dalam Pasal 82 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 yang berbunyi:

“Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.”

Perlindungan cuti keguguran disamakan dengan cuti hamil dan melahirkan. Karena cuti setelah melahirkan diberi jeda 1,5 bulan, jadi cuti keguguran sudah termasuk di dalam masa cuti setelah melahirkan. Sama halnya dengan cuti hamil dan melahirkan, perlindungan cuti keguguran juga sudah berjalan dengan baik.

#### **d) Pemeriksaan Kehamilan dan Biaya Persalinan**

Sebagaimana diatur dalam UU No13 Tahun 2003 Pasal 99 ayat (1) yang berbunyi:

“Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

Hal ini kemudian diperjelas lagi dalam UU BPJS dan UU SJSN beserta peraturan pelaksanaannya. Dimana dalam Pasal 1 UU BPJS disebutkan bahwa, “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial.” Untuk itu pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan dengan membayar iuran.

Pemeriksaan kehamilan dan biaya persalinan sudah terlaksana dengan baik, karena semua pekerja di PT.Djarum Megawon Kudus sudah didaftarkan BPJS Kesehatan. Sehingga untuk pekerja perempuan yang membutuhkan pemeriksaan terhadap kandungannya dapat memanfaatkan jaminan kesehatan yang dimilikinya dan bagi pekerja perempuan yang membutuhkan biaya untuk persalinanan juga telah dijamin oleh BPJS Kesehatan.

#### **e) Perlindungan Hak Menyusui Anak pada Waktu Kerja**

No.	Nama Pekerja	Bidang	Pemenuhan Hak Menyusui Anak pada Waktu Kerja	
			Tahu	Tdak tahu
1	Riana	Giling	√	
2.	Lis	Batil		√
3.	Dila	Batil		√
4.	Siti Zahroh	Giling	√	

5.	Ayuk	Giling	√	
6.	Sulistiyani	Giling	√	
7.	Maria Ulfa	Batil		√
8.	Fatonah	Giling	√	
9.	Ika	Batil		√
10.	Rahmawati	Batil	√	
11.	Suginah	Batil	√	
12.	Farah	Giling		√
13.	Khoirunnisa	Batil		√
14.	Puja Kusuma	Giling	√	
15.	Badriah	Giling		√

Tabel 4.3 Pemenuhan hak menyusui anak pada waktu kerja

Berdasarkan pertanyaan yang penulis ajukan kepada para responden, hanya 8 dari 15 pekerja yang tahu adanya peraturan mengenai hak menyusui pekerja perempuan. Kemudian untuk segi pelaksanaan, pekerja perempuan di PT.Djarum Megawon Kudus sendiri belum mendapatkan fasilitas ruang laktasi yang disediakan oleh perusahaan.

Padahal prinsipnya negara memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang sedang memberikan ASI untuk anaknya dengan menuangkan aturan tersebut ke dalam UU No.13 Tahun 2003 Pasal 83 yang berbunyi:

“Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”.

Tidak hanya UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengaturan mengenai pemberian ASI juga diatur dalam Pasal 128 UU Kesehatan yang berbunyi:

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

Sulistiyani selaku pekerja PT. Djarum Kudus menambahkan

*“Saya pernah menyusui di pabrik tapi di waktu istirahat kerja. Pada saat itu saya menyusui di kamar mandi kadang juga di musholla mbak. Sebenarnya tidak steril tapi mau*

*gimana lagi masih bersyukur ada tempat untuk menyusui. Kami (para pekerja) juga berharap kedepannya disini (PT Djarum Megawon Kudus) ada tempat yang layak untuk menyusui.”<sup>81</sup>*

Sebelum UU Ketenagakerjaan dan UU Kesehatan lahir, sebenarnya Indonesia juga telah ikut serta sebagai negara anggota dalam Konvensi *International Labour Organization (ILO)* Nomor 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas (Konvensi ILO 183/2000) yang mengatur sejumlah hak-hak bagi pekerja perempuan khususnya dalam Pasal 3 dan Pasal 10.

Tidak hanya peran pemerintah, dukungan keluarga, masyarakat, dan fasilitas pelayanan kesehatan, keberhasilan ibu dalam menyusui juga diperlukan dalam tempat kerja dan pengelola ruang publik bagi ibu menyusui. Salah satu bentuk dukungan yang bisa diberikan pengusaha atau tempat kerja adalah memberikan waktu dan menyediakan sarana ruang menyusui yang memenuhi standar kesehatan bagi ibu untuk menyusui atau memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja, yang mana hal tersebut diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2010 tentang Penerapan Sepuluh Langkah Menuju Keberhasilan Menyusui.

Selain itu dalam Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Menteri Kesehatan Nomor: 48/Men.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008, 1177/Menkes/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian ASI Selama Waktu Kerja di Tempat Kerjajuga diatur mengenai ketentuan terhadap pekerja perempuan khususnya yang menyusui agar mereka tetap bisa menyusui atau memerah ASI selama waktu kerja di tempat kerja, dan mendorong pengusaha untuk menyediakan Ruang Menyusui atau Ruang ASI yang sesuai dengan standar kesehatan. Untuk penyediaan fasilitas khusus bagi pekerja yang menyusui ini juga telah tertuang dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui Dan/Atau Memerah Air Susu Ibu.

Indonesia negara tunduk hukum dan pemerintahan dan dijalankan berdasarkan hukum yang berlaku. Kedudukan hukum yang demikian itu telah memosisikan sebagai alat (*tool*) sarana untuk mewujudkan ide, cita, dan harapan-harapan perwujudan nilai-

---

<sup>81</sup> Wawancara dengan Sulistyani sebagai pekerja di PT.Djarum Megawon Kudus, pada tanggal 23 April 2022

nilai keadilan manusia. Keadilan manusia hanya ada bilamana Ham (Hak Asasi Manusia) dihormati. Disinilah titik keterpautan antara hukum dan HAM.<sup>82</sup>

Perlu dipahami bahwa Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai perwujudan nilai-nilai keadilan untuk tenaga kerja di Indonesia. Perusahaan yang tidak memberikan hak-hak pekerja atau perlindungan kepada pekerjanya, seperti pada PT. Djarum Megawon Kudus yang belum sepenuhnya memberikan hak-hak Khusus bagi pekerja perempuan, maka perusahaan tersebut belum sepenuhnya melaksanakan perlindungan pekerja perempuan yang juga memiliki Hak Asasi Manusia. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang HAM, memberikan rumusan tentang pengertian Hak asasi manusia yaitu “seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Pelaksanaan perlindungan hukum oleh perusahaan PT. Djarum Megawon Kudus masih belum maksimal dalam pemenuhan hak reproduksi bagi pekerja perempuan. Sebagaimana telah dibahas diatas. Maka dari itu secara keseluruhan PT. Djarum Megawon Kudus belum melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang didalamnya memuat hak-hak bagi pekerja perempuan. Meskipun hak-hak perempuan telah dijamin dalam hukum Islam, perundang-undangan maupun konvensi internasional tetapi sampai saat ini belum semua hak reproduksi pekerja perempuan tersebut dapat dipenuhi, baik disebabkan oleh faktor Internal maupun faktor Eksternal. Faktor internal tersebut adalah masih rendahnya pengetahuan dan pemahaman pekerja perempuan mengenai hak-hak yang dimilikinya, kebanyakan pekerja perempuan yang diteliti lebih mementingkan perihal upah dan kesempatan bekerja sehingga mereka tidak memperhatikan hak-haknya sendiri. Bahkan ada beberapa pekerja perempuan yang penulis temui mengaku tidak mendapatkan salinan perjanjian kerja yang mana dalam perjanjian kerja itulah pekerja perempuan akan mengetahui hal-hal apa saja yang berkaitan dengan hubungan kerjanya dengan perusahaan.

---

<sup>82</sup> Nurul Qomar, “*Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Demokrasi*”, (Jakarta:Sinar Grafika, 2014), 19.

Sedangkan faktor eksternal ialah kurangnya sosialisasi terkait hak-hak pekerja dan perhatian lebih terhadap hak-hak pekerja perempuannya, dimana jika kita dapat melihat besarnya keterlibatan pekerja perempuan dalam perusahaan tersebut. Demi terciptanya hubungan yang harmonis antara pekerja dan pihak perusahaan dengan tidak ada salah satu pihak yang dirugikan baik pekerja maupun pihak perusahaan. Serta kurangnya pengawasan dari dinas ketenagakerjaan terhadap praktek kinerja perusahaan, dimana dalam hal ini dinas ketenagakerjaan sangat berperan penting demi tercapainya palaksanaan sistem ketenagakerjaan yang sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku sehingga dapat memperbaiki kualitas sistem Ketenagakerjaan di Indonesia.

Pekerja memiliki peran yang penting dalam pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi di Indonesia. Maka perlu ditingkatkan perlindungan, pemeliharaan dan kesejahterannya. Dalam hal ini pemerintah juga ikut andil dalam melaksanakan upaya perlindungan hukum untuk pekerja agar berlangsungnya sistem hubungan kerja yang harmonis. seperti meningkatkan pengawasan terhadap beberapa perusahaan di Indonesia, dan memaksimalkan sosialisasi terkait hak –hak khusus bagi pekerja perempuan. Agar pekerja perempuan Indonesia menjadi pekerja yang cerdas sehingga dapat membuat Indonesia menjadi lebih baik.

## 2. *Maqāsid Syarī'ah*

Subtansi hak adalah upaya untuk melindungi keberadaan kemaslahatan manusia secara menyeluruh melalui upaya pemenuhan keseimbangan antara kepentingan individu maupun kepentingan masyarakat luas. Termasuk melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja.

Upaya menjaga keselamatan, kesehatan, serta jiwa seseorang menjadi tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun lembaga. Perusahaan atau lembaga mempunyai kewenangan dan tanggung jawab untuk menghargai, melindungi dan memenuhi semua sumber daya yang dimiliki, terutama karyawan sebagai asset perusahaan yang harus dijaga dan dihargai harkat dan martabatnya sebagai bagian dari sistem perusahaan. Untuk melindungi, menghormati dan menjunjung tinggi hak yang menjadi kewajiban dan tanggung jawab bersama baik individu, pemerintah, baik aparatur sipil maupun militer dan negara.<sup>83</sup>

---

<sup>83</sup> Dwi Sulisworo, Tri Wahyuningsih, D. B. A., *Hak Azasi Manusia: Program Studi Pendidikan Kewarganegaraan, Hibah Pembelajaran Non Konvensional*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan, 27

Tentunya hal ini memiliki keterkaitan dengan *maqāṣid asy-syarī'ah*. Beberapa aspek yang berhubungan dengan perlindungan terhadap hak reproduksi pekerja perempuan merupakan upaya untuk memelihara dua unsur pokok *maqashid syari'ah*, yaitu *hifdzu nafs* dan *hidzu nasl* dimana pihak pemberi kerja yakni dalam hal ini perusahaan wajib menjaga dan menjamin keselamatan dalam bekerja bagi pekerja perempuan demi terpenuhinya *hifdzu nafs* dan melindungi hak reproduksi demi keberlangsungan keturunan yang terjaga dalam *hifdzu nasl*.

PT. Djarum Megawon Kudus cukup baik dalam memenuhi hak-hak reproduksi pekerja perempuan. Adapun hak-hak reproduksi yang telah dipenuhi oleh PT. Djarum Megawon Kudus adalah:

1) Perlindungan dalam Masa Haid

Islam memang tidak ada aturan khusus mengenai hak untuk cuti haid, namun jika dilihat dari ayat al-Quran surat al-Baqarah ayat 286 yang mana didalamnya mengartikan bahwa Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya, maka apabila dalam pekerja perempuan yang dalam keadaan haid merasakan sakit, maka seharusnya tidak dianjurkan untuk bekerja karena dapat membahayakan kesehatannya sendiri.

2) Perlindungan Cuti Hamil dan Melahirkan

Allah Swt menggambarkan penderitaan kaum wanita ketika mengandung melalui firmanNya Q.S Al-Ahqaf Ayat 15, yang berbunyi:

وَوَهَبْنَا لِمَنْ يَشَاءُ مِنْكُمْ وَإِنْ عَلِمَ أَحَدٌ مِنْكُمْ الْهَمْلَةَ فَلْيُصِرْ إِلَىٰ بَيْتِهِ أَوْ إِلَىٰ مَقَرِّهِ وَسْوَءَ الْمَقَارِ ۚ

وَوَهَبْنَا لِمَنْ يَشَاءُ مِنْكُمْ وَإِنْ عَلِمَ أَحَدٌ مِنْكُمْ الْهَمْلَةَ فَلْيُصِرْ إِلَىٰ بَيْتِهِ أَوْ إِلَىٰ مَقَرِّهِ وَسْوَءَ الْمَقَارِ ۚ

*Artinya: "Dan kami perintahkan manusia untuk berlaku baik terhadap kedua orang tuanya. Ibunya telah mengandung dengan susah payah, dan melahirkannya dengan susah payah (pula)..."*

Dengan kondisi tersebut, maka pekerja wanita yang mengandung berhak mendapatkan masa cuti, terutama ketika usia kehamilan berada pada trimester ketiga. Sebab kehamilan merupakan amanah Allah, sehingga ia harus berusaha menjaga janinnya agar tetap sehat dan dapat dilahirkan dengan selamat.

### 3) Perlindungan Cuti Keguguran

Al-Qur'an menggambarkan bahwa hamil itu merupakan kondisi yang sangat lemah diatas lemah "*Wahnan 'ala wahnin*", sebagaimana disebutkan dalam firman Allah Q.S Luqman Ayat 14:

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِذَا طَفَلَ  
 لِحَبْلِهِ وَالْوَهْنَ وَالْوَهْنَ وَالْوَهْنَ  
 وَإِن يَبْتَغِ غَيْرَ الْوَالِدَيْنِ فَبُغْ  
 لِحَبْلِهِ وَالْوَهْنَ وَالْوَهْنَ وَالْوَهْنَ  
 وَإِن يَبْتَغِ غَيْرَ الْوَالِدَيْنِ فَبُغْ  
 لِحَبْلِهِ وَالْوَهْنَ وَالْوَهْنَ وَالْوَهْنَ  
 وَإِن يَبْتَغِ غَيْرَ الْوَالِدَيْنِ فَبُغْ

*Artinya: "Dan Kami perintahkan kepada manusia (berbuat baik) kepada dua orang ibu-bapaknya; ibunya telah mengandungnya dalam sangat lemah di atas lemah, dan menyapihnya dalam dua tahun. Bersyukurlah kepada-Ku dan kepada dua orang ibu bapakmu, hanya kepada-Kulah kembalimu".<sup>84</sup>*

Seorang perempuan yang mengalami keguguran tentunya mengalami kesehatan fisik dan mental yang belum stabil. Sehingga pekerja perempuan yang mengalami keguguran berhak mendapat cuti di masa setelah keguguran tersebut.

### 4) Pemeriksaan Kehamilan dan Biaya Persalinan.

Ajaran Islam mengajarkan masalah ketenagakerjaan termasuk dalam bidang muamalah, khususnya bab *ijarah* (sewa menyewa). Sedangkan *ijarah* adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang *ajir* (tenaga kerja), maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Adapun perjanjian kerja di dalam Al-Qur'an dijelaskan dalam Qs. An-Nur ayat 33, yang berbunyi:

وَإِن يَبْتَغِ غَيْرَ الْوَالِدَيْنِ فَبُغْ  
 لِحَبْلِهِ وَالْوَهْنَ وَالْوَهْنَ وَالْوَهْنَ  
 وَإِن يَبْتَغِ غَيْرَ الْوَالِدَيْنِ فَبُغْ  
 لِحَبْلِهِ وَالْوَهْنَ وَالْوَهْنَ وَالْوَهْنَ  
 وَإِن يَبْتَغِ غَيْرَ الْوَالِدَيْنِ فَبُغْ  
 لِحَبْلِهِ وَالْوَهْنَ وَالْوَهْنَ وَالْوَهْنَ  
 وَإِن يَبْتَغِ غَيْرَ الْوَالِدَيْنِ فَبُغْ

*Artinya : "Dan budak budak yang kamu miliki yang menginginkan perjanjian, hendaklah kamu buat perjanjian dengan mereka, jika kamu mengetahui ada kebaikan pada mereka, dan berikanlah kepada mereka sebahagian dari harta Allah yang*

*dikaruniakan-Nya kepadamu.”<sup>85</sup>*

---

<sup>84</sup> Q.S. Luqman Ayat 14.

<sup>85</sup> QS. An Nur Ayat 33

Ayat di atas dapat diartikan bahwa Islam menganjurkan hubungan antara pekerja dan pengusaha baik laki-laki maupun perempuan agar selalu ada rasa atau sikap yang saling mengerti dan menghormati. Pengusaha dilarang bersikap dan berkehendak sewenang-wenang terhadap pekerjanya, akan tetapi pengusaha hendaklah bersikap pemurah dan berlaku adil dan mengayomi para pekerjanya dengan menyediakan fasilitas untuk kenyamanan para pekerjanya, sehingga para pekerja dan bekerja dengan sungguh-sungguh dan jujur.<sup>86</sup>

Adapun hak pekerja yang belum dipenuhi yaitu perlindungan hak menyusui anak pada waktu kerja. Perusahaan tidak memberikan fasilitas ruang laktasi sebagaimana mestinya. Hal ini tentunya bertentangan dengan konsep *maqashid syariah* yaitu *hifdzu nafs* dan *hidzu nasl*. Dimana *hifdzu nafs* memberikan jaminan hak atas setiap jiwa (nyawa) manusia, untuk tumbuh dan berkembang secara layak. Dalam hal ini Islam menuntut adanya keadilan, pemenuhan kebutuhan dasar (hak atas penghidupan) pekerjaan, hak kemerdekaan, dan keselamatan, bebas dari penganiayaan dan kesewenangan. Sedangkan *hifdzu nasl* merupakan jaminan atas kehidupan privasi setiap individu, perlindungan atas profesi (pekerjaan), jaminan masa depan keturunan dan generasi penerus yang lebih baik dan berkualitas.

Karena tidak ada ruang laktasi yang memadai, pada pelaksanaannya pekerja perempuan di PT.Djarum Megawon Kudus yang sedang menyusui harus ke kamar mandi atau *musholla* di tempat kerjanya. Dimana tempat tersebut tentunya kurang steril untuk hal tersebut.

Kewajiban memberikan ASI juga diatur dalam Al-Qur'an, berdasarkan firman Allah SWT dalam surat al-Baqarah ayat 233:

رَّبِّهِمْ أَتَىٰ الْوُدَّ ۖ وَرَبُّهُمُ الرَّحْمَٰنُ ۚ  
 الَّذِي خَلَقَ الْإِنسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۚ وَإِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ ۚ

رَبُّهُمُ الرَّحْمَٰنُ ۚ الَّذِي خَلَقَ الْإِنسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۚ وَإِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ ۚ

رَبُّهُمُ الرَّحْمَٰنُ ۚ الَّذِي خَلَقَ الْإِنسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۚ وَإِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ ۚ

رَبُّهُمُ الرَّحْمَٰنُ ۚ الَّذِي خَلَقَ الْإِنسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۚ وَإِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ ۚ

رَبُّهُمُ الرَّحْمَٰنُ ۚ الَّذِي خَلَقَ الْإِنسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۚ وَإِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ ۚ

رَبُّهُمُ الرَّحْمَٰنُ ۚ الَّذِي خَلَقَ الْإِنسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۚ وَإِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ ۚ

Artinya: “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh,

*yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan*

---

<sup>86</sup> Khoirur Umam, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan*, (Yogyakarta: Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019), 5.

*menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan waris pun berkewajiban demikian.”*

Ayat tersebut mengisyaratkan bahwa para ibu wajib menyusui anaknya ASI dengan memberi batasan waktu menyusui ideal. Oleh karena itu, hendaklah para ibu menyusui bayinya selama dua tahun penuh bila mereka ingin menyempurnakan penyusuan itu. Ini berarti anak akan disapih setelah dua tahun.<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> Muhammad Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, Vol. II.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Pelaksanaan hak reproduksi dalam regulasi dan praktiknya di PT. Djarum Megawon Kudus cukup baik. Karena dalam regulasi dan praktiknya telah melaksanakan pemenuhan hak reproduksi perempuan dalam hal: (1) Perlindungan dalam Masa Haid, (2) Perlindungan Cuti Hamil dan Melahirkan, (3) Perlindungan Cuti Keguguran, (4) Pemeriksaan Kehamilan dan Biaya Persalinan. Namun ada hak reproduksi yang belum terpenuhi atau dilaksanakan oleh PT Djarum Megawon Kudus yaitu pemberian ruangan laktasi bagi pekerja perempuan yang sedang dalam masa menyusui.
2. Implementasi pemenuhan hak reproduksi pekerja perempuan di PT. Djarum Megawon Kudus masih terdapat hak pekerja yang belum dipenuhi secara maksimal sehingga dalam hal ini belum sesuai dengan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu perlindungan hak menyusui anak pada waktu kerja yang tertuang dalam Pasal 83 UU. No 13 Tahun 2003. Hal tersebut tentunya juga bertentangan dengan Hukum Islam dalam konsep *maqashid syariah* yaitu konsep *hifdz nafs* dan *hifdz nasl* serta dalil Al-Qur'an yang mewajibkan untuk menyusui anaknya dalam Surat al-Baqarah ayat 233.

#### **B. Saran**

Sistem ketenagakerjaan di Indonesia diatur oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan beberapa peraturan-peraturan lainnya yang bertujuan membangun sistem ketenagakerjaan yang baik dan melindungi hak-hak pekerja. Walaupun dalam pratiknya di lapangan masih belum terlaksana secara maksimal. Dalam kesempatan ini penulis akan mengemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang mempunyai peran penting dalam terlaksananya sistem ketenagakerjaan terutama dalam hal pemenuhan terhadap hak-hak pekerja sebagai berikut:

1. Penulis menyarankan kepada PT. Djarum Megawon Kudus yang dalam pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam masih belum terpenuhi secara maksimal. Seharusnya PT. Djarum Megawon Kudus sebagai perusahaan besar yang banyak melibatkan tenaga kerja perempuan memperhatikan

betul pemenuhan hak-hak dasar bagi pekerjanya agar dalam hubungan kerja ini tidak ada pihak-pihak yang dirugikan (pekerja dan perusahaan).

2. Penulis menyarankan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kudus, agar meningkatkan pengawasannya terhadap para pelaku usaha di Kudus sehingga terwujudnya hubungan yang baik antar pekerja dan pelaku usaha.
3. Penulis menyarankan kepada seluruh tenaga kerja di Indonesia terkhusus kepada pekerja perempuan agar meningkatkan pengetahuannya terhadap hak-hak yang harus diperoleh dan lebih mengerti akan peraturan-peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan dalam hal ini Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- Adisu, Editus dan Libertus Jehani. *Hak-hak Pekerja Perempuan*. Jakarta: Visimedia. 2006.
- Anwar, Syamsul. *Maqashid al-Syari'ah dan Metodologi Usul Fikih* dalam *Fikih Kebinekaan: Pandangan Islam Indonesia tentang Umat, Kewargaan dan Kepemimpinan Non-Muslim*. Jakarta: PT Mizan Pustaka dan Maarif Institute. 2015.
- Asyhadi, Zaeni dan Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media. 2019.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. 2007.
- Azikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers. 2010.
- Agusmidah. *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Galia Indonesia. 2010.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 2005.
- Djuantono, T. E. *Panduan Medis Tepat dan Terpercaya untuk Mengatasi Kemandulan Hanya 7 Hari Memahami Infertiliti*. Bandung: Refika Aditama. 2008.
- Hakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Citra Aditya Bakti. 2003.
- Hallaq, Wael B. *Sejarah Teori Hukum Islam, Pengantar untuk Usul Fiqih Mazhab Sunni*. terj E. Kusnadinigrat dan Abdul haris bin Wahid. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2010.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2003.
- Kansil, C.S.T. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 1980.
- Mas'udi, Masdar Farid. *Islam dan Hak-Hak Reproduksi Perempuan*. Jakarta: Mizan. 2006.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta. 2016.
- Mudjiono. *Sistem Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Yogyakarta: Liberty. 1997.
- Rahardjo, Susilo & Gudnanto. *Pemahaman Individu Teknik Nano Tes*. Kudus. Nora Media Interpise. 2012.
- Soekanto, Soejono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta. Penerbit Universitas Indonesia. 2015.

- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan. 1987.
- Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. 2006.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Citra Aditya Bakti. 2004.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti. 2003.
- Khoirur Umam, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan*, Yogyakarta: Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2019.
- Qomar, Nurul. *Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Demokrasi*. Jakarta: Sinar Grafika. 2014.
- Sulisworo, Dwi dan Tri Wahyuningsih, D. B. A. *Hak Azasi Manusia: Program Studi Pendidikan Kewarganegaraan, Hibah Pembelajaran Non Konvensional*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Widianti, Agnes. *Hukum Berkeadilan Gender*. Jakarta: Kompas. 2005.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. 2009.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27
- Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003
- Undang-Undang No.39 Tahun 1999

## **C. Skripsi dan Karya Ilmiah**

- Atika, “Implementasi Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Reproduksi Perempuan Perspektif Hukum Islam”, *Nurani: Jurnal Kajian Syari’ah dan Masyarakat*, Vol 19 No.2, 2019.
- Dahri, Nurdeni. “Reproduksi Perempuan dalam Perspektif Islam (Tinjauan terhadap Haid, Nifas, dan Istihadhah)”. *Marwah: Jurnal Perempuan*, Agama Dan Gender 11.2, 2012.
- Ega. “Hak Cuti Melahirkan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang dan Hukum Islam”, *Skripsi*, Institut Agama Islam Negeri Palopo. 2021.
- Erianto, Rendy. “Implementasi Hak Tenaga Kerja Perempuan Dalam Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif Disaat Jam Kerja Berdasarkan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT.Berlian Inti Mekar Kecamatan Dayun Kabupaten Siak)”, *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru. 2021.
- Karim Dwi Putri, Kamelia, “Perlindungan Terhadap Hak Reproduksi Pekerja Perempuan. Makassar”, *Tesis*, Universitas Hasanuddin. 2021.

- Lestari, Novi dan Elan Jaelani. “Tinjauan Hukum Islam terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan”, *Jurnal Hukum Islam*, Volume 1 No.1. 2018.
- Miladiyanto, Sulthon dan Ariyanti, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia dan Malaysia)”, *Jurnal Panorama Hukum* 2 No. 1. 2017
- Nurul Ilma, Natasya. “Pemenuhan Hak Atas Asi Eksklusif Bagi Bayi Pada Aparatur Sipil Negara Wanita Di Kota Yogyakarta”, *Skripsi*, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. 2018.
- Rahadjo, Mudija. “Masa Depan dan Tantangan Metode Penelitian Kualitatif”, *Tesis*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. 2018.
- Sari, Novita. “Kepuasan Wisatawan Terhadap Wisata Kuliner Di Objek Wisata Pantai Indah Selatbaru Kecamatan Banten Kabupaten Bengkalis”, *Jurnal JOM FISIP* Vol 3 No.2. 2016.
- Timothy, Ronald Marpaung. “Kewajiban Pengusaha Menyediakan Ruang Laktasi Bagi Pekerja Perempuan Menyusui”, *Skripsi*, Universitas Airlangga. 2020.
- Zainuddin. “Hak-Hak Buruh dalam Perspektif Hadits Nabi”, *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Sulaudin Makassar. 2015.

#### **D. Internet**

<https://bincangmuslimah.com/muslimah-talk/perundangan-terhadap-perempuan-karena-pengalaman-biologis-36092/> diakses 27 Juli 2022

<https://id.scripd.com/document/438018011/pengadaan-kantin-dan-tempat-makan-perusahaan-docx> diakses 2 Juli 2022

<https://kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/1976/stop-diskriminasi-penuhi-hak-reproduksi-perempuan-pekerja> diakses 9 November 2021

<https://www.mail-archive.com/ayahbunda-online@yahoogroups.com/msg32355.html> diakses 3 November 2021

## LAMPIRAN

### 1. Surat Permohonan Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**  
**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185

Telepon (024)7601291, Faksimili (024)7624691, Website : <http://fsh.walisongo.ac.id>.

Nomor : B-1773/Un.10.1/D1/PP.00.09/3/2021 30 Maret 2022

Lampiran : 1 (satu) Bendel Proposal

Hal : Permohonan Izin Riset dan Wawancara

Yth.

**Pimpinan PT. Djarum Megawon Kudus**  
di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Diberitahukan dengan hormat, bahwa dalam rangka pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, mahasiswa kami :

N a m a : Hilda Alayya Khansa Aditya

N I M 1802016069

Jurusan : Hukum keluarga Islam

sangat membutuhkan data guna penulisan skripsi yang berjudul:

***“IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 DAN HUKUM  
ISLAM TERHADAP PEMENUHAN HAK REPRODUKSI BAGI PEKERJA  
PEREMPUAN (Studi Kasus di PT.Djarum Megawon Kudus)”***

Dosen Pembimbing I : Hj. Maria Anna Muryani, S.H., M.H.

Dosen Pembimbing II : Najichah, M.H

Untuk itu kami mohon agar mahasiswa tersebut diberi izin untuk melaksanakan penelitian, wawancara, dan atau mendapatkan salinan dokumen di wilayah/lembaga/instansiyang Bapak/Ibu pimpin selama 3 (tiga) bulan sejak diizinkan.

Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan :

1. Proposal Skripsi
2. Fotocopy Identitas Diri (Kartu Mahasiswa)

Demikian atas kerjasama Bapak/ Ibu, kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

a.n Dekan,  
Wakil Dekan  
Bidang Akademik dan Kelembagaan



Ali Imron

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo (sebagai laporan)

---

**CONTACT PERSON:**

**(+62 811-2719-495) Hilda Alayya Khansa Adity**

## 2. Surat Balasan



PT. DJARUM  
Jalan Jend A. Yani 28 Kudus, Indonesia  
Phone +62 291 431 809  
Fax +62 290 431 809  
[www.djarum.com](http://www.djarum.com)

No : 004/KP/CORA/2022  
Tgl : 3 April 2022  
Lamp : -  
Hal : **Penelitian**

Kepada Yang Terhormat  
a.n Dekan  
Wakil Dekan  
Bidang Akademik dan Kelembagaan  
Fakultas Syariah dan Hukum  
Universitas Islam Negeri Wallisongo Semarang

Dengan Hormat  
Berdasarkan surat nomor B-1773/Un. 10. 1/D1/PP.00.09/3/2021 mengenai permohonan penelitian oleh:

No.	Nama	Nomor Induk
1	Hilda Alayya Khansa Aditya	1802016069

Diterima untuk melaksanakan penelitian di tempat kami dengan syarat dan ketentuan yang berlaku

Periode: 3 April 2022 - 3 Juni 2022

Lokasi : SKT Megawon

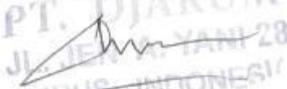
Pembimbing : Agung

Pada hari pertama kerja praktek/penelitian peserta wajib datang ke bagian Public Affairs PT. Djarum Kudus, Jl. A. Yani 28 Kudus untuk mengisi dan menyerahkan persyaratan sebagai berikut:

1. Fotokopi Kartu Tanda Penduduk yang masih berlaku 1 lembar
2. Mengisi formulir data diri yang disediakan di Corporate Affairs (Jl. Ahmad Yani 28 Kudus)
3. Membawa pas foto diri berwarna ukuran 4x6 sebanyak 1 lembar
4. Membawa bukti surat penerimaan kerja praktek/penelitian dari PT. Djarum

Atas Perhatiannya kami ucapkan terima kasih

Hormat kami,

  
PT. DJARUM  
Jl. Jend. A. Yani 28  
Kudus - Indonesia

**Purwono Nugroho**  
Senior Public Affairs Manager

### 3. Panduan Wawancara

#### **PANDUAN WAWANCARA**

✓ Syarat Responden:

1. Pekerja Wanita di PT.Djarum Megawon Kudus
2. Berusia 20 - 45 tahun
3. Pernah mengalami sakit menstruasi, masa hamil dan melahirkan, atau menyusui pada saat bekerja di PT.Djarum Megawon Kudus
4. Bersedia diwawancarai di luar jam kerja

✓ Daftar Pertanyaan:

1. Sudah berapa lama anda bekerja?
2. Berapa lamakah jam kerja dalam sehari?
3. Berapa lama hari libur dalam satu minggu?
4. Apakah anda tahu bahwa Undang-Undang telah mengatur terkait hak-hak dan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan?
5. Apakah pihak perusahaan pernah memberikan sosialisasi terkait hak-hak dasar pekerja, khususnya hak untuk pekerja perempuan?
6. Apakah anda tahu hak-hak apa saja yang seharusnya anda dapatkan menurut peraturan yang berlaku?
7. Apakah pekerja perempuan yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua pada waktu haid apabila merasa sakit?
8. Adakah pekerja yang menggunakan hak tersebut?
9. Adakah cuti melahirkan dan keguguran dan berapa lama waktu yang diberikan?
10. Adakah tempat yang disediakan atau diberi kesempatan pada pekerja untuk menyusui?
11. Bagaimana tanggapan anda mengenai peraturan perusahaan yang berlaku saat ini?