

# PEMENUHAN HAK KESEHATAN REPRODUKSI: KAJIAN PENGALAMAN PEKERJA PEREMPUAN DI PERUSAHAAN TEKSTIL DAN GARMEN DI SUKOHARJO

Pandan Wangi Sukma Listyono Putri<sup>1</sup>  
Sri Hilmi Pujihartati<sup>2</sup>

Universitas Sebelas Maret, Indonesia

e-mail: [pws1putri@student.uns.ac.id](mailto:pws1putri@student.uns.ac.id)<sup>1</sup>

## *Abstract*

Pandan Wangi Sukma Listyono Putri. D0320065. 2024. "***Fulfillment of Reproductive Health Rights: A Study on the Experiences of Female Workers in Fulfilling Reproductive Health Rights in Textile and Garment Companies in Sukoharjo.***" Thesis. Sociology Study Program. Faculty of Social and Political Science. Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

*Reproductive health rights are among the rights of women guaranteed by the government through laws and various other regulations, including reproductive health rights for female workers. Specifically, regulations regarding the fulfillment of reproductive health rights for female workers are written in Law Number 13 of 2003, Ministry of Health Regulation Number 15 of 2013, Ministry of Manpower Regulation No. 03/Men/1989, and CEDAW Article 11 Paragraph 1. The purpose of this research is to understand the experiences of female workers in exercising their reproductive health rights and to determine whether discrimination against female workers is still present. This study employs the Harvard Gender Analysis framework, hoping this theory can assist the author in analyzing the ease with which female workers access their reproductive health rights. The research method used is qualitative, involving in-depth interviews and observations within textile and garment companies located in Sukoharjo, using a case study approach. The results of this study indicate that, broadly speaking, female workers in textile and garment companies in Sukoharjo can easily access reproductive health rights. However, there are still some reproductive health rights that companies have not fulfilled, such as the right to menstrual leave on the second day and working hours rights.*

**Keywords:** *reproductive health, female workers, discrimination, harvard*

## **Abstrak**

Pandan Wangi Sukma Listyono Putri. D0320065. 2024. "**Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi: Kajian Terhadap Pengalaman Pekerja Perempuan dalam Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Perusahaan Tekstil dan Gaarmen di Sukoharjo**". Skripsi. Program Studi Sosiologi. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

Hak kesehatan reproduksi menjadi salah satu hak perempuan yang telah dijamin oleh pemerintah dalam undang-undang dan beberapa peraturan lainnya seperti termasuk di dalamnya hak kesehatan reproduksi bagi tenaga kerja perempuan. Secara spesifik,

peraturan mengenai pemenuhan hak kesehatan reproduksi bagi tenaga kerja perempuan tertulis di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 03/Men/1989, serta CEDAW Pasal 11 Ayat 1. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses pengalaman pekerja perempuan dalam menggunakan hak kesehatan reproduksi dan mengetahui apakah masih ditemukan diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan di dalamnya. Penelitian ini menggunakan teori Analisis Gender Harvard dengan harapan teori ini dapat membantu penulis untuk menganalisis terkait kemudahan tenaga kerja perempuan dalam mengakses hak kesehatan reproduksi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif melalui wawancara mendalam dan observasi di wilayah Perusahaan Tekstil dan Garmen yang berlokasi di Sukoharjo dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara garis besar, tenaga kerja perempuan di Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo telah dapat dengan mudah mengakses hak kesehatan reproduksi dengan mudah. Namun, masih terdapat beberapa hak kesehatan reproduksi yang belum dipenuhi oleh perusahaan seperti hak cuti haid di hari kedua serta hak jam kerja.

**Kata kunci: kesehatan reproduksi, tenaga kerja perempuan, diskriminasi, Harvard**

## **PENDAHULUAN**

Di era masa kini, kita dapat melihat bahwa banyak wanita yang ikut terjun pada dunia ekonomi. Hal ini tentunya disebabkan oleh beberapa faktor seperti adanya emansipasi wanita yang terus berkembang yang mengakibatkan meningkatnya kesempatan wanita untuk belajar atau justru akibat adanya desakan kebutuhan yang semakin tinggi yang membuat wanita mau tidak mau harus ikut terjun untuk mencari nafkah demi memenuhi kebutuhan keluarga. Sektor industri merupakan salah satu sektor yang memiliki peranan penting dalam upaya pembangunan ekonomi nasional. Di Indonesia sendiri jumlah industri manufaktur yang kondisinya masih aktif berproduksi apabila dilihat dari daftar nama usaha yang tertera dari alamat dan websites yakni sejumlah 32.193 unit usaha skala menengah dan besar (BPS, 2023: 9). Dengan banyaknya jumlah sektor industri yang tersebar di Indonesia, diperlukan jumlah tenaga sumber daya manusia yang sama melimpahnya. Namun, sumber daya manusia yang melimpah juga harus diimbangi dengan pemenuhan hak-hak pekerja oleh perusahaan agar pekerja juga dapat melaksanakan kewajibannya dengan lebih optimal.

Kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak pekerjanya telah tertuang dalam berbagai undang-undang dan kebijakan yang diatur oleh pemerintah. Peraturan tersebut disahkan sebagai penegas bahwa kesejahteraan tenaga kerja tidak hanya dilihat berdasarkan besar upah yang diberikan tetapi juga fasilitas-fasilitas lain sebagai penunjangnya, salah satunya mengenai kesehatan reproduksi pekerja perempuan. Kesehatan reproduksi tentunya akan berpengaruh pada kinerja seorang pekerja tetapi sayangnya terkadang masih ada perusahaan yang lalai dalam pemenuhan hak kesehatan reproduksi meskipun hak ini merupakan salah satu dari bagian Hak Asasi Manusia yang haruslah dipenuhi. Di dunia industri sendiri, ketimpangan gender umumnya lebih banyak dialami oleh pekerja wanita yang tak dapat dipungkiri muncul karena adanya pandangan di dalam masyarakat di mana perempuan dianggap hanya memiliki tanggung jawab untuk mengurus rumah tangga sementara tanggung jawab untuk mencari nafkah dipikul oleh laki-laki yang kemudian mengakibatkan perempuan kesulitan masuk ke dalam ranah industri. Namun, meningkatnya permintaan pasar dengan segala macam

kebutuhannya mengharuskan perusahaan merekrut pekerja perempuan yang dianggap lebih teliti dibandingkan pekerja laki-laki. Meskipun begitu, anggapan buruh perempuan dipandang lebih rendah dibandingkan buruh laki-laki tetaplah melekat sehingga diskriminasi terus saja terjadi. Hal tersebut kemudian mengakibatkan perusahaan tidak memenuhi kebutuhan reproduksi pekerja perempuan demi keuntungan semata. Contohnya saja terkait pemenuhan hak kesehatan reproduksi yang tidak dilakukan oleh perusahaan demi keuntungan semata.

Oleh sebab itu, penelitian ini mengambil lokasi di Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo dengan pertimbangan bahwa perusahaan ini dikenal sebagai salah satu perusahaan dengan jumlah buruh wanita terbanyak di Karesidenan Surakarta. Penelitian ini memiliki tujuan agar dapat mengetahui apakah Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo ini telah memenuhi seluruh hak kesehatan reproduksi yang seharusnya didapatkan oleh buruh perempuan, serta apakah buruh perempuan mengalami kesulitan dan hambatan dalam menggunakan hak-hak kesehatan reproduksi yang sudah seharusnya didapatkan dari perusahaan melalui kacamata gender.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Definisi Hak Kesehatan Reproduksi**

Menurut World Health Organization kesehatan reproduksi merupakan keadaan di mana tubuh sehat baik itu secara fisik, mental, dan sosial secara utuh, serta tidak adanya penyakit atau kecacatan yang berkaitan dengan sistem reproduksi ([uks.kemendikbud.go.id/](https://uks.kemendikbud.go.id/), 2022). Kesehatan reproduksi sendiri memegang peran penting bagi seorang individu sebab kesehatan ini tidak hanya berkaitan dengan penyakit melainkan berkaitan dengan sistem reproduksi karena berpengaruh terhadap keberlangsungan siklus kehidupan manusia.

### **Definisi Tenaga Kerja**

Tenaga kerja menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 bab 1 pasal 1 ayat 2 merupakan setiap orang yang mampu melakukan kerja demi memenuhi

kebutuhan dengan cara menghasilkan barang atau jasa (Adianto dan Fedryansyah, 2018: 78-79).

### **Definisi Tenaga Kerja Perempuan**

Tenaga kerja perempuan adalah seorang perempuan yang melakukan kegiatan guna menghasilkan barang atau jasa demi memenuhi kebutuhan diri sendiri, keluarga, maupun kebutuhan masyarakat (data.bimakota.go.id, 2022). Sebagai seorang tenaga kerja perempuan terdapat beberapa hak yang harus dipenuhi oleh Perusahaan antarlain seperti: hak cuti haid, hak cuti melahirkan dan hak cuti keguguran, hak menyusui, hak pengupahan, hak pembagian jam kerja, hak perlindungan kesehatan dan kesejahteraan.

### **Definisi Kesetaraan Gender**

Menurut World Health Organization gender merupakan sifat yang dimiliki oleh perempuan dan laki-laki yang mencakup seperti peran hingga norma yang diatur dalam kehidupan sosial atau sederhananya gender merupakan sesuatu yang terbentuk secara sosial dan tidak didasarkan pada bentuk tubuh baik laki-laki maupun perempuan. Sulitnya mengimplementasikan kesetaraan gender tak dapat dipungkiri disebabkan oleh masih tingginya angka diskriminasi terutama terhadap perempuan hingga saat ini. Diskriminasi ini salah satunya disebabkan karena masih kuatnya budaya patriarki yang menempatkan posisi perempuan berada di bawah laki-laki atau menempatkan laki-laki sebagai penguasa dan kaum perempuan sebagai pihak yang dikuasai (Halizah dan Faralita, 2023: 21). Bentuk-bentuk diskriminasi gender menurut Mansour Fakih antarlain seperti: Subordinasi, Stereotip, Marginalisasi, Beban Ganda, Kekerasan.

### **Teori Analisis Gender Harvard**

Kerangka Analisis Harvard disebut juga Kerangka Analisis Peran Gender adalah sebuah analisis gender yang dikembangkan oleh *Harvard Institute for International Development* pada tahun 1985 dengan tujuan untuk menunjukkan

adanya permasalahan ekonomi diakibatkan karena adanya ketimpangan antara pembagian peran serta akses bagi perempuan dan laki-laki terhadap sumber daya pembangunan. Dalam teknik analisis ini terdapat beberapa komponen utama yang harus dinilai (Alfatika et al, 2023: 5), yakni antarlain:

a. Akses

Profil akses berfungsi untuk mencari informasi mengenai kesempatan akses terkait sebuah intervensi. Profil ini memperlihatkan apakah perempuan memiliki kemampuan untuk mengakses sumber daya yang ada atau tidak.

b. Partisipasi

Merupakan indikator yang menunjukkan apakah perempuan memiliki keterlibatan nyata dalam sebuah proses intervensi.

c. Kontrol

Merupakan indikator yang menunjukkan apakah perempuan mampu mempengaruhi pengambilan keputusan terkait segala peraturan yang termasuk ke dalam haknya

d. Manfaat

Merupakan sebuah indikator yang menunjukkan manfaat yang dirasakan oleh perempuan maupun laki-laki terkait intervensi yang ada.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

Komponen faktor-faktor yang mempengaruhi berguna untuk mendapatkan informasi yang mempengaruhi perbedaan-perbedaan gender dalam hal ketenagakerjaan. Identifikasi ini penting untuk dilakukan karena akan menunjukkan kesempatan dan hambatan bagi suatu jenis kelamin untuk mengakses haknya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, Bogdan dan Taylor berpendapat bahwa metodologi kualitatif ialah prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa tulisan maupun lisan dari orang yang diamati (Murdiyanto, 2020:19). Sehingga, penelitian kualitatif merupakan penelitian yang

menyelidiki suatu fenomena sosial berdasarkan realitasnya dengan hasil berupa tulisan ataupun lisan dari manusia yang diamati. Sementara itu, metode yang digunakan ialah studi kasus. Studi kasus didefinisikan sebagai suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan secara mendalam terhadap suatu peristiwa yang tergolong unik baik pada tingkat perorangan, kelompok, atau organisasi untuk mendapatkan informasi mendalam (Ridlo, 2023:32-34). Dalam penelitian ini, studi kasus digunakan sebagai metode dikarenakan lokasi penelitian yang dipilih merupakan perusahaan tekstil dan garmen terbesar di Indonesia dan Asia Tenggara sehingga perusahaan tersebut juga memiliki jumlah tenaga kerja perempuan terbanyak. Hal tersebut yang menjadi keunikan dalam penelitian ini yang tidak didapatkan dari lokasi penelitian lain.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah melalui wawancara, observasi, dan juga studi kepustakaan. Menggunakan wawancara terstruktur sebagai jenis wawancaranya di mana peneliti menyiapkan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada narasumber. Wawancara dilakukan kepada tenaga kerja perempuan dan laki-laki di perusahaan serta HRD dan tim medis di poliklinik Perusahaan tersebut. Selain itu, terdapat data sekunder yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini yakni jurnal dan artikel yang relevan dengan topik penelitian.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Peran Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo dalam Memenuhi Hak Kesehatan Reproduksi Pekerja Perempuan**

82

*PEMENUHAN HAK KESEHATAN REPRODUKSI: KAJIAN PENGALAMAN PEKERJA PEREMPUAN DI PERUSAHAAN TEKSTIL DAN GARMEN DI SUKOHARJO*

*Pandan Wangi Sukma, Sri Hilmi Pujihartati*

### 1) Hak Cuti Haid

Pada wawancara peneliti dengan Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo pada 21 Februari 2024, perwakilan perusahaan tersebut menyatakan bahwa perusahaannya telah melakukan penerapan cuti haid sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Terkait urusannya dengan pemberian cuti hamil, alur cuti haid yang diterapkan oleh Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo ini didasarkan pada konsep sakit. Hal tersebut dikarenakan, tidak semua pekerja perempuan yang sedang menstruasi merasakan nyeri kram perut di hari pertama dan keduanya. Bahkan, tidak semua perempuan mengalami siklus menstruasi normal satu bulan sekali. Sehingga, pemberian hari libur dikarenakan rasa nyeri akibat menstruasi bukanlah dihitung sebagai pemberian cuti biasa yang diberikan rutin setiap bulan melainkan hari libur yang diberikan karena pekerjanya mengalami sakit. Oleh sebab itu, pekerja yang hendak mengajukan cuti haid harus memberikan surat izin sakit dari dokter.

### 2) Hak Cuti Melahirkan dan Hak Cuti Keguguran

Mengenai proses pengajuan cuti hamil dan melahirkan di perusahaan Ibu Endang selaku HRD Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo menjelaskan bahwa proses pengajuan cuti dilakukan dengan cara mengajukan surat dokter kemudian akan diproses dan apabila sudah disetujui maka pekerja bisa langsung mendapatkan cutinya sesuai dengan keterangan surat dokter.

Tak hanya cuti hamil dan melahirkan, pemerintah dalam undang-undang juga telah mengatur mengenai cuti bagi pekerja yang dalam masa kehamilannya mengalami keguguran. Persoalan tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 82 ayat 2 di mana perusahaan wajib memberikan karyawannya cuti istirahat selama 1.5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat



keterangan dokter terhadap karyawannya yang mengalami keguguran. Berdasarkan pernyataan Ibu Endang selaku HRD di Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo tersebut, perusahaan telah menyediakan cuti keguguran sebagaimana ditentukan oleh pemerintah dalam undang-undang ketenagakerjaan.

### 3) Hak Menyusui

Dalam pelaksanaannya, Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo menyatakan bahwa perusahaannya telah memberikan hak kesempatan untuk menyusui sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dalam pelaksanaannya, perwakilan Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo menyatakan bahwa perusahaan tersebut telah menyediakan ruang laktasi sebagaimana dianjurkan oleh pemerintah. Setiap ruang laktasi yang disediakan di dalam perusahaan telah dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang menunjang kebutuhan tenaga kerja perempuan yang hendak memerah ASI-nya.



**Gambar 2. Dokumentasi Ruang Laktasi Poliklinik Perusahaan**

(Sumber: Dokumen Pribadi)

### 4) Hak Pengupahan

Perwakilan Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo dalam wawancaranya menyatakan bahwa perusahaannya tetap memberikan upah kepada tenaga kerja perempuannya yang tidak dapat masuk dikarenakan merasakan nyeri haid. Berdasarkan pernyataan berikut, pemberian upah tenaga kerja tetap diberikan secara utuh tanpa pemotongan dikarenakan tenaga kerja menggunakan hak cuti haidnya.

Perwakilan Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo menyatakan bahwa perusahaan tersebut juga tetap memberikan gaji penuh kepada tenaga kerja perempuan yang tidak dapat bekerja dikarenakan menggunakan cuti melahirkan ataupun keguguran.

*“Buat tenaga kerja yang hamil terus mau cuti juga tetap kita berikan upah yang utuh mba. Walaupun itu cutinya lama, 3 bulan untuk cuti melahirkan dan 1.5 bulan untuk cuti keguguran itu ya tetap kita berikan upah sebagaimana mestinya.”* (Ibu Endang, HRD Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo, 21 Februari 2024)

Berdasarkan pernyataan berikut, Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo tetaplah memberikan upah penuh kepada setiap tenaga kerja perempuannya yang tidak dapat melaksanakan kerja dikarenakan menggunakan hak cutinya yang berkaitan dengan kesehatan reproduksi baik itu cuti haid, cuti melahirkan, maupun cuti keguguran dikarenakan telah diatur di dalam SOP Perusahaan.

##### **5) Hak Pembagian Jam Kerja**

Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo menerapkan sistem waktu kerja *shift* bagi pekerjanya dengan sistem waktu kerja yang dibagi menjadi 3, yakni:

- a) *Shift* pagi pukul 07.00 – 15.00 WIB
- b) *Shift* siang pukul 15.00 – 23.00 WIB
- c) *Shift* malam pukul 23.00 – 07.00 WIB

Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo, perusahaan telah memberikan batasan jam kerja kepada pekerja perempuan yang sedang hamil sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan pemerintah. Pihak Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo tidaklah memberi larangan terkait pembagian *shift* kerja bagi pekerja perempuan yang sedang hamil kecuali memang terdapat larangan dari dokter kandungan terkait dengan kesehatan ibu hamil serta bayi yang dikandungnya. Namun, pihak perusahaan memberikan larangan bagi pekerja perempuan yang sedang hamil untuk kerja lembur dan bekerja pada departemen yang membahayakan kesehatan kandungannya seperti departemen percetakan dan pencelupan yang memiliki risiko kontak dengan bahan kimia. Sementara itu, departemen garmen merupakan departemen yang memiliki kecenderungan aman untuk ibu hamil dikarenakan tidak adanya kontak dengan bahan kimia dan tidak mengharuskan ibu hamil untuk berdiri dalam waktu yang lama. Tak hanya itu, dalam kaitannya dengan pemberian hak perlindungan jam kerja, perusahaan juga wajib memberikan tenaga kerja makanan dan minuman bergizi serta kendaraan antar jemput. Namun, Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo diketahui tidak memenuhi kedua hak tersebut.

#### **6) Hak Perlindungan Kesehatan dan Kesejahteraan Pekerja Perempuan**

Pemberian perlindungan kesehatan dan kesejahteraan pekerja perempuan juga menjadi salah satu perlindungan yang harus diberikan kepada tenaga kerja kaitannya dengan pemenuhan hak kesehatan reproduksi. Dalam hak ini, terdapat beberapa hal yang diatur seperti pemberian BPJS Ketenagakerjaan yang mencakup jaminan kesehatan reproduksi, penyediaan dokter dan poliklinik kesehatan, serta pemberian hak atas informasi melalui sosialisasi kesehatan seperti sosialisasi penanganan infertilitas, sosialisasi infeksi menular seksual, sosialisasi HIV/Aids, serta sosialisasi mengenai kanker payudara dan kanker leher

rahim. Berdasarkan hasil wawancara, perwakilan perusahaan menyatakan bahwa perusahaan telah menyediakan BPJS Ketenagakerjaan bagi setiap tenaga kerja. Selain itu, jaminan lain seperti dokter dan poliklinik kesehatan, serta sosialisasi pun juga disediakan oleh perusahaan.

## **Pengalaman Proses Tenaga Kerja Perempuan dalam Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi**

### **1) Hak Cuti Haid**

Berdasarkan kutipan wawancara tersebut, terdapat kesesuaian diantara keterangan pihak perusahaan dengan buruh pada departemen garmen sebagai departemen dengan jumlah pekerja perempuan terbanyak. Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo telah memberikan cuti haid bagi pekerja perempuan yang mengalami kram pada hari pertama menstruasinya. Para tenaga kerja perempuan yang mengeluhkan rasa sakit bisa langsung mendatangi poliklinik yang terletak di gedung paling depan dari perusahaan untuk kemudian meminta obat dan beristirahat. Setelah itu, apabila pekerja masih merasakan nyeri pada perutnya maka pekerja diperbolehkan pulang.

Namun, kemudahan yang didapatkan oleh pekerja perempuan dalam mengakses cuti haid di hari pertama menstruasi tidak serta merta didapatkan pada hari kedua menstruasi. Meskipun pemerintah telah menetapkan peraturan bahwa pekerja perempuan yang sedang mengalami menstruasi dan memberitahukannya kepada perusahaan tidak wajib bekerja di hari pertama dan kedua menstruasinya, bukan berarti pekerja dapat langsung mengakses hak cuti tersebut dengan menggunakan izin di hari pertama saja akan tetapi pekerja diwajibkan menyerahkan surat izin dokter sebagai bukti untuk tidak masuk bekerja di hari kedua menstruasinya. Berdasarkan wawancara tersebut pemberian cuti haid oleh Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo menurut para tenaga kerja perempuannya masih dirasa kurang maksimal dikarenakan sulitnya

rumitnya pengajuan cuti di hari kedua yang membuat kebanyakan pekerja perempuan memilih untuk tetap masuk dibandingkan harus mencari surat dokter sebagai syarat izin sakit.

## 2) Hak Cuti Melahirkan dan Hak Cuti Keguguran

Berdasarkan pengakuan perwakilan Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo, perusahaan tersebut telah memberikan para pekerja perempuannya hak cuti hamil dan melahirkan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yakni selama 1.5 bulan sebelum dan 1.5 bulan sesudah melahirkan ataupun sesuai dengan keterangan yang diberikan oleh dokter atau bidan pekerja tersebut. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan beberapa pekerja perempuan pada departemen garmen di Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo. Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo menyatakan bahwa perusahaannya telah menyediakan cuti keguguran bagi siapapun pekerjanya yang di tengah masa kehamilan mengalami keguguran dengan durasi cuti selama 1.5 (satu setengah) bulan sesuai dengan SOP perusahaan. Hal tersebut telah dikonfirmasi oleh Ibu W selaku buruh di departemen garmen perusahaan tersebut di mana beliau pernah mengalami keguguran di tengah fase kehamilannya. Beliau pun menyatakan bahwa perusahaan memberikan cuti keguguran untuknya selama satu setengah bulan lamanya dan tidak merasa bahwa perusahaan mempersulit dirinya untuk mengakses hak tersebut.

## 3) Hak Menyusui

Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo diketahui telah menyediakan ruangan untuk pekerjanya menyusui ataupun melakukan *pumping* ASI di setiap gedung departemen maupun di gedung poliklinik. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan telah memenuhi hak tenaga kerja perempuan yang diatur dalam undang-undang yakni menyediakan ruangan untuk menyusui (ruang laktasi) bagi tenaga kerja perempuannya. Dalam

ruang laktasi tersebut pun, perusahaan telah memberikan fasilitas yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah dalam peraturan menteri kesehatan seperti disediakannya pintu yang dapat dikunci, sofa bagi tenaga kerja, wastafel, hingga lemari pendingin. Namun, ternyata diketahui banyak tenaga kerja yang tidak menggunakan fasilitas tersebut sebagaimana mestinya. Menurut penuturan perwakilan tenaga kerja perempuan, kebanyakan tenaga kerja memilih menggunakan waktu di sela-sela istirahat kerja untuk pulang ke rumah atau kos untuk menyusui anaknya dibandingkan harus menggunakan ruang laktasi untuk memompa dan menyimpan ASI-nya untuk kemudian diberikan kepada anaknya ketika pulang bekerja.

#### **4) Hak Pengupahan**

Berdasarkan pernyataan tenaga kerja perempuan, Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo tetap memberikan upah utuh kepada tenaga kerjanya yang menggunakan cuti haid. Upah tanpa potongan tersebut diberikan dengan syarat pekerja yang tidak masuk karena merasa nyeri saat haid menyertakan surat izin sakit sebagai bukti. Selain pemberian upah penuh kepada tenaga kerja yang menggunakan hak cuti haid, perusahaan tersebut juga diketahui tidak melakukan pemotongan upah terhadap karyawan yang menggunakan hak cutinya baik itu untuk cuti hamil dan melahirkan maupun cuti keguguran. Tak hanya itu, perwakilan dari buruh perempuan departemen garmen tersebut pun bahkan menyampaikan bahwa Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo pun menyatakan bahwa perusahaan tempatnya bekerja tersebut bahkan memberikan bantuan kepada karyawannya yang melahirkan berupa susu sebagai ucapan selamat atas kelahiran bayinya.

#### **5) Hak Pembagian Jam Kerja**

Para tenaga kerja di Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo menurut penuturannya menyampaikan bahwa perusahaan tidaklah

mengikutsertakan tenaga kerja wanita yang sedang hamil dalam jam lembur. Perlindungan lain yang diberikan oleh pemerintah dan negara yang harus dipenuhi oleh perusahaan bagi tenaga kerja perempuannya yang sedang hamil ialah mengenai aturan pemberian makan dan minuman bergizi bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 – 07.00 WIB. Berdasarkan pernyataan perwakilan perusahaan, pekerja telah diberikan makanan dan minuman bergizi yang dapat diakses oleh karyawan di kantin yang dibuka selama 24 jam. Namun, pernyataan tersebut tidak sesuai dengan pernyataan para pekerja yang menyatakan bahwa perusahaan belum memperhatikan perihal gizi yang terkandung di dalam makanan yang diberikan. Selain itu, peraturan lain yang mewajibkan perusahaan untuk menyediakan kendaraan antar jemput bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja pada *shift* malam pun tidak dipenuhi oleh perusahaan.

#### **6) Hak Perlindungan Kesehatan dan Kesejahteraan Pekerja Perempuan**

Sesuai dengan pernyataan perwakilan perusahaan, para tenaga kerja perempuan menyatakan bahwa mereka telah dijamin dengan BPJS Kesehatan semenjak terdaftar sebagai tenaga kerja di perusahaan tersebut di mana BPJS yang disediakan oleh perusahaan dapat digunakan untuk pengecekan *check up* kehamilan dan biaya melahirkan normal. Selain itu, bentuk perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja diberikan oleh perusahaan dalam bentuk penyediaan poliklinik dan dokter yang berjaga di dalam area perusahaan yang dapat diakses oleh pekerja kapanpun di saat mereka membutuhkan. Namun, sayangnya dokter yang bertugas tidak selalu *standby* di poliklinik sehingga sedikit menyulitkan tenaga kerja yang hendak melakukan pemeriksaan. Selain itu, perusahaan pun juga memfasilitasi tenaga kerja dengan berbagai sosialisasi yang berkaitan dengan kesehatan reproduksi seperti sosialisasi KB, HIV/Aids, hingga kanker serviks.

## **Bentuk-Bentuk Diskriminasi yang Menghalangi Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi**

### **1) Subordinasi**

Subordinasi sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya merupakan sebuah tindakan diskriminatif terhadap perempuan dengan cara penomorduuan perempuan dibandingkan laki-laki. Dalam kaitannya dengan pemenuhan hak kesehatan reproduksi, diskriminasi ini dapat dialami oleh seorang pekerja perempuan di mana pekerja perempuan tidak memiliki kesempatan untuk menyampaikan aspirasinya terkait pemenuhan hak kesehatan reproduksi yang seharusnya dipenuhi oleh perusahaan tempatnya bekerja. Berdasarkan kutipan wawancara tersebut, tenaga kerja perempuan mengaku bahwa Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo tidak memberikan kesempatan bagi pekerjanya untuk menyampaikan kritik dan sarannya terkait pemenuhan hak pekerja terutama kaitannya dengan kesehatan reproduksi bagi tenaga kerja perempuan.

### **2) Stereotip**

Stereotip merupakan sebuah pelabelan terhadap tenaga kerja perempuan di mana perempuan dianggap lebih lemah dibandingkan laki-laki. Kaitannya dengan kesehatan reproduksi, pelabelan ini muncul dikarenakan seorang perempuan dianggap lemah sebab membutuhkan cuti ketika sedang merasakan kram di hari pertama dan kedua menstruasinya. Berdasarkan penelitian, tenaga kerja tidak takut dengan anggapan lemah dikarenakan pengambilan cuti haid bukan sesuatu yang jarang dilakukan oleh tenaga kerja perempuan. Selain itu, perusahaan juga diketahui tidak melakukan diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan yang merasa nyeri haid dan ingin menggunakan hak cutinya dibuktikan dengan tindakan perusahaan melalui poliklinik yang memberikan penanganan kepada tenaga kerja perempuan saat merasa nyeri haid entah itu berupa pemberian obat atau pemberian izin cuti sakit.



### 3) Marginalisasi

Marginalisasi merupakan peminggiran hak seseorang perempuan dikarenakan adanya anggapan bahwa perempuan tidak lebih penting daripada laki-laki dan berakibat pada pemiskinan. Dalam kaitannya dengan kesehatan reproduksi, peminggiran hak perempuan hingga berakibat pada pemiskinan sering terjadi dalam bentuk pemutusan tenaga kerja yang sedang dalam fase hamil, melahirkan, dan menyusui hingga tenaga kerja perempuan yang mendapatkan upah lebih rendah dibandingkan laki-laki dikarenakan perempuan dianggap membutuhkan waktu istirahat (cuti) lebih banyak dibandingkan laki-laki sehingga akan merugikan perusahaan apabila harus tetap memberikan upah yang utuh.

Berdasarkan pernyataan perwakilan tenaga kerja laki-laki dan perempuan di divisi garmen tersebut terkait dengan besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan, terbukti bahwa Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo tidak memberikan diskriminasi terhadap pekerja perempuan kaitannya dengan pemberian upah sehingga pekerja baik laki-laki ataupun perempuan yang memiliki tanggung jawab pekerjaan dengan nilai yang sama akan mendapatkan besaran upah yang sama besarnya pula. Menurut pernyataan tenaga kerja, perusahaan terlihat sangat kooperatif dengan kewajibannya untuk memenuhi hak pekerjaannya dalam kaitan hak kesehatan reproduksi sehingga tidak ada perwakilan karyawan yang merasa diberatkan ketika sedang hamil ataupun hendak melahirkan.

### 4) Beban Ganda

Bentuk diskriminasi terhadap perempuan selanjutnya yang masih dengan mudah ditemui hingga saat ini ialah pemberian beban ganda. Beban ganda ini menunjukkan bahwa perempuan yang saat ini ikut terjun dalam ranah produksi juga tetap dibebankan secara penuh dengan ranah reproduksi. Berdasarkan pernyataan perwakilan tenaga kerja perempuan tersebut, tenaga kerja perempuan yang menggunakan cuti haidnya tidak akan memiliki waktu untuk benar-benar beristirahat di rumah dikarenakan

masih banyaknya beban kerja di rumah yang harus diselesaikan. Hal tersebut dikarenakan hingga saat ini beban kerja di dalam ranah reproduksi masih dibebankan secara penuh kepada perempuan sehingga mengakibatkan perempuan yang sedang dalam cuti haid pun tetap harus mengurus urusan rumah tangganya.

##### 5) Kekerasan

Bentuk diskriminasi terhadap perempuan yang terakhir ialah kekerasan. Kekerasan yang dimaksud dalam bentuk diskriminasi ini dapat berupa kekerasan fisik maupun non fisik yang berakibat pada tekanan psikologis korban yang umumnya merupakan seorang perempuan. Dalam kaitannya dengan hak kesehatan reproduksi, kekerasan yang terjadi ialah seperti pemaksaan perusahaan agar tenaga kerjanya tetap masuk bekerja meskipun sedang mengalami rasa sakit saat haid bahkan ketika hamil besar. Berdasarkan pernyataan perwakilannya tenaga kerja tersebut, perusahaan tidak memberikan larangan kepada tenaga kerja yang hendak menggunakan hak cutinya meskipun menurut penuturan salah seorang tenaga kerja, dahulu perusahaan pernah tidak memberikan izin kepada tenaga kerjanya untuk menggunakan hak cutinya dikarenakan sakit. Namun, menurut kesaksian tenaga kerja tersebut pula Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo kini telah memberikan kemudahan bagi tenaga kerjanya untuk mengakses izin cuti. Kendala yang dirasakan oleh tenaga kerja di saat merasakan nyeri haid dikarenakan karyawan merasa kerepotan apabila harus mencari surat izin dokter secara mandiri sehingga lebih memilih untuk masuk kerja saja dibandingkan mencari surat izin dokter.

## PEMBAHASAN

Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo sebagai sebuah perusahaan tekstil dan garmen terbesar di Indonesia dan Asia Tenggara dalam proses produksinya tentunya membutuhkan peranserta tenaga kerja perempuan lebih

daripada tenaga kerja laki-laki dikarenakan perusahaan garmen merupakan perusahaan yang menyerap tenaga kerja perempuan lebih banyak dibandingkan tenaga kerja laki-laki. Oleh sebab itu, sebagai sebuah perusahaan yang mayoritas pekerjanya ialah seorang perempuan, maka perusahaan harus memberikan jaminan penuh atas hak terutama hak kesehatan reproduksi dan meminimalisir terjadinya diskriminasi terhadap pekerja perempuan. Dengan adanya realitas ini, analisis harvard berperan untuk melihat apakah seorang tenaga kerja perempuan telah terhitung memiliki kemudahan untuk mengakses hak kesehatan reproduksi yang diberikan oleh perusahaan.

### **1) Akses**

Akses merupakan sebuah indikator yang menunjukkan apakah seorang tenaga kerja perempuan memiliki kemudahan untuk mendapatkan hak kesehatan reproduksi sesuai peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan hal tersebut, sesuai dengan analisis gender harvard tenaga kerja perempuan di Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo, secara garis besar telah memiliki kemudahan untuk mengakses hak kesehatan reproduksinya dibuktikan dengan pengajuan cuti haid di hari pertama yang mudah, cuti melahirkan dan keguguran yang tidak dipersulit serta perizinan akses ruang poliklinik serta ruang laktasi yang tergolong fleksil. Namun, kemudahan tersebut masih belum sepenuhnya terlihat dalam penggunaan hak cuti haid di hari kedua yang dibuktikan dengan banyaknya tenaga kerja yang merasa kerepotan apabila harus secara mandiri mencari surat izin dokter sebagai bukti sedang mengalami nyeri haid serta adanya rasa ketidakpercayaan dari perusahaan terhadap bukti surat izin sakit dari tenaga kerjanya menjadi salah satu alasan mengapa tenaga kerja perempuan memilih untuk tetap masuk bekerja di hari kedua haidnya meskipun izin tersebut telah sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **2) Partisipasi**

Komponen kedua yang menunjukkan seorang tenaga kerja perempuan mengalami ketimpangan gender menurut analisis harvard ialah partisipasi. Partisipasi merupakan sebuah indikator yang menunjukkan apakah seorang tenaga kerja perempuan memiliki keterlibatan nyata dalam proses pemenuhan hak kesehatan reproduksi yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, sesuai dengan analisis gender harvard tenaga kerja perempuan di Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo, partisipasi seorang tenaga kerja perempuan kaitannya dengan pemenuhan hak kesehatan reproduksi secara garis besar dapat dikatakan sudah cukup baik. Hal tersebut dibuktikan dari perusahaan yang tidak memberikan batasan terhadap siapa saja tenaga kerjanya yang boleh menggunakan cuti haid, melahirkan, hingga cuti keguguran. Tak hanya itu, perusahaan pun memberikan kebebasan kepada setiap tenaga kerja yang hendak menggunakan fasilitas di gedung poliklinik tanpa terkecuali. Namun, meskipun begitu, masih terdapat beberapa hak yang belum secara optimal mengikutsertakan tenaga kerja perempuan dalam pelaksanaannya.

### **3) Kontrol**

Komponen ketiga yang menunjukkan apakah seorang tenaga kerja perempuan mengalami ketimpangan gender menurut analisis harvard ialah kontrol. Kontrol merupakan sebuah indikator yang menunjukkan seorang tenaga kerja perempuan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan kaitannya dengan pemenuhan hak kesehatan reproduksi. Berdasarkan hal tersebut, sesuai dengan analisis gender harvard tenaga kerja perempuan di Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo pada departemen garmen tidak memiliki kontrol untuk mempengaruhi kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mayoritas tenaga kerja memilih untuk tetap tunduk terhadap peraturan yang ada daripada harus menerima risiko kehilangan pekerjaan.

### **4) Manfaat**

Komponen keempat dalam analisis gender harvard ialah manfaat. Dalam aspek ini manfaat digunakan untuk melihat apakah terdapat sisi positif yang dirasakan oleh tenaga kerja perempuan atas diberlakukannya berbagai kebijakan oleh Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo untuk memenuhi hak kesehatan reproduksi pekerja perempuan. Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo dalam pelaksanaannya telah menyediakan beberapa fasilitas guna memenuhi hak kesehatan reproduksi tenaga kerja perempuannya. Seperti pemberian cuti bagi tenaga kerja yang sedang haid, hamil, melahirkan, serta keguguran hingga penyediaan ruang laktasi atau menyusui bagi tenaga kerja yang masih harus memberikan ASI Eksklusif kepada bayinya. Berdasarkan hal tersebut, sesuai dengan analisis gender harvard tenaga kerja perempuan di Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo, tenaga kerja perempuan pada departemen garmen secara garis besar merasakan manfaat atas pemenuhan hak kesehatan reproduksi yang telah diberikan oleh perusahaan kepada mereka.

##### **5) Faktor-faktor yang Mempengaruhi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi menjadi komponen terakhir dalam analisis gender. Komponen ini bertujuan untuk memahami apa saja yang mempengaruhi aspek akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat dalam kaitannya dengan pemenuhan hak kesehatan reproduksi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut, antarlain:

###### **a. Faktor Ekonomi**

Faktor ekonomi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi masih munculnya ketidakadilan gender hingga saat ini. Rendahnya tingkat ekonomi buruh perempuan pada departemen garmen di Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo mengakibatkan para tenaga kerja memilih tunduk terhadap kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan meskipun hal tersebut merugikan mereka. Hal tersebut dikarenakan adanya ketergantungan para tenaga kerja kepada perusahaan dikarenakan tidak ingin mengambil risiko kehilangan

pekerjaan karena menuntut pemenuhan hak melebihi dari apa yang telah diberikan oleh perusahaan.

b. Faktor Pendidikan

Faktor pendidikan juga menjadi salah satu alasan paling mendasar terkait ketimpangan gender terhadap tenaga kerja perempuan yang hingga saat ini masih sangat sering ditemukan. Seseorang dengan pendidikan yang rendah cenderung memiliki keterbatasan untuk mengembangkan potensi diri yang dimilikinya sehingga orang tersebut umumnya akan bekerja pada posisi yang rendah pula sehingga penindasan terhadapnya akan jauh lebih mudah untuk dilakukan. Tak hanya itu, seseorang dengan tingkat pendidikan yang rendah akan kurang memahami informasi-informasi yang berkaitan dengan hak yang seharusnya ia dapatkan terutama hak kesehatan reproduksi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Secara garis besar, tenaga kerja perempuan di Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo menghadapi kemudahan dalam mengakses hak kesehatan reproduksinya seperti kemudahan dalam menggunakan hak cuti hamil dan melahirkan selama 3 bulan, menggunakan hak cuti haid di hari pertamanya, hak untuk menggunakan ruang laktasi, hingga hak mendapatkan upah yang setara. Namun, masih terdapat pula beberapa hak yang masih sulit untuk diakses oleh tenaga kerja perempuan seperti pengaksesan cuti haid di hari kedua yang dirasa masih memberatkan dikarenakan tenaga kerja harus memproses surat izin dokter secara mandiri, kemudian perusahaan juga masih belum memenuhi hak lain seperti penyediaan makanan dan minuman yang mencukupi gizi serta penyediaan kendaraan antar jemput bagi tenaga kerja perempuan yang

97

*PEMENUHAN HAK KESEHATAN REPRODUKSI: KAJIAN PENGALAMAN PEKERJA PEREMPUAN DI PERUSAHAAN TEKSTIL DAN GARMEN DI SUKOHARJO*

*Pandan Wangi Sukma, Sri Hilmi Pujihartati*

bekerja pada shift malam terkhususnya kepada ibu hamil. Namun, tenaga kerja perempuan di perusahaan tersebut juga dinilai masih memiliki tingkat kesadaran yang rendah terhadap hak kesehatan reproduksi dibuktikan dengan rendahnya pengetahuan mereka terkait kesehatan reproduksi.

#### B. Saran

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi Perusahaan Tekstil dan Garmen di Sukoharjo agar dapat meningkatkan pemberian hak kesehatan reproduksi bagi tenaga kerja perempuannya mengingat masih terdapat beberapa hak yang belum diberikan secara maksimal oleh perusahaan. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama dapat mengembangkan kembali tema pemenuhan hak kesehatan reproduksi pekerja perempuan ini melalui kaca mata yang berbeda sehingga menambah variasi dalam pembahasan mengenai kesetaraan gender bagi kaum perempuan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, J., Muhammad, F. 2018. *Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi ASEAN Economy Community*. Jurnal Pekerja Sosial, Vol. 1, No. 2, pp 78-79.
- Alfatika, M., Saddam, B., & Reza, F. 2023. *Partisipasi Perempuan dalam Perencanaan Pembangunan Desa Lon Asan Kecamatan Lembah Seulawah Kabupaten Aceh Besar*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP USK. Vol, 8. No. 4, pp. 5.
- Badan Pusat Statistik. 2023. *Direktori Industri Manufaktur Indonesia 2023*. <https://www.bps.go.id>,
- Halizah, L.R., Ergina, F. 2023. *Budaya Patriarki dan Kesetaraan Gender*. Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Vol. 11, No. 1, pp 21.

- Murdiyanto, E. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai Contoh Proposal)*. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M) Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta Press 2020, pp. 19.
- Ridlo, U. 2023. *Metode Penelitian Studi Kasus: Teori dan Praktik*. Publica Indonesia Utama Anggota IKAPI DKI Jakarta. Perpustakaan Nasional RI.
- Satu Data Kota Bima. 2022. *Jumlah Pekerja Perempuan pada Lembaga Pemerintah dan Non Pemerintah di Kota Bima, di rinci per Kecamatan Tahun 2021*. <https://data.bimakota.go.id/dataset/jumlah-pekerja-perempuan-pada-lembaga-pemerintah-dan-non-pemerintah-di-kota-bima/resource-1>
- uks.kemendikbud.go.id. 2022. *Pendidikan Kesehatan Reproduksi*. <https://uks.kemendikbud.go.id/program/pendidikan-kesehatan-reproduksi>

### **Undang-Undang**

CEDAW Pasal 11 Ayat 1 Huruf F

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 03/Men/1989

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 81

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 82

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 83

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 93