

## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

#### A. Profil Perusahaan PT.Primissima Sleman

##### 1. Sejarah Berdirinya PT Primissima Sleman

PT Primissima didirikan sebagai perusahaan patungan antara Pemerintah Republik Indonesia dengan Gabungan Koperasi Batik Indonesia (GKBI) dalam rangka pelaksanaan Undang-Undang No. 9 tahun 1969 dan Peraturan Pemerintah No. 12 tahun 1969.

Perusahaan ini dahulu bernama PT Cambrics Primissima dan saat ini bernama PT Primissima yang beralamat di Jalan Magelang km 15 Medari, Sleman, Yogyakarta. Perseroan didirikan dengan akta No.31 Tanggal 22 Juni 1971 dari R.Soerojo Wongsowidjojo SH, notaris di Jakarta.

Perusahaan PT. Primissima merupakan perusahaan yang berstatus BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Hal ini dikarenakan lima puluh dua persen saham dimiliki oleh Pemerintah Indonesia sedangkan sisanya dimiliki oleh Gabungan Koperasi Batik Indonesia (GKBI). Saham Pemerintah Indonesia merupakan grant dari pengusaha tekstil Belanda, yaitu berupa satu unit mesin pemintal dan pertunanserta perlengkapan yang berasal dari Grant Pemerintah Belanda. Grant tersebut berasal dari pengusaha tekstil Belanda yang ditujukan pada GKBI untuk melestarikan produksi mori berkualitas tinggi, sedangkan GKBI menyertakan

berupa tanah, bangunan pabrik, biaya pemasangan, dan modal kerja. Pendirian Primissima dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 1970.<sup>87</sup>

Persero ini bergerak dalam industri pemintalan dan pertenunan yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan melayani kebutuhan bahan baku untuk industri dan kerajinan batik. Produk yang dihasilkan berupa kain. Kegiatan utama perusahaan yaitu memproduksi tekstil atau benang atau serat dan mengolahnya, jasa industri tekstil, memasarkan dan mendistribusikan hasil produksi serta melakukan perdagangan baik di dalam maupun luar negeri.<sup>88</sup>

## 2. **Visi dan Misi PT. Primissima**

### a. Visi Perusahaan

Menjadikan PT.Primissima sebagai produsen tekstil halus terkemuka di Indonesia yang produksinya memiliki daya cipta nilai tinggi dan mampu bersaing di dalam pasar modal.

### b. Misi Perusahaan

Sesuai dengan pokok-pokok pembinaan BUMN, misi PT.Primissima dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1.) Sebagai agen pembangunan yang berwawasan bisnis, berperan aktif dalam bidang industri tekstil dan menyediakan bahan baku bagi industri pembatikan.
- 2.) Sebagai unit ekonomi yang dapat memberikan kontribusi bagi penerimaan Negara serta pemegang saham lainnya.

---

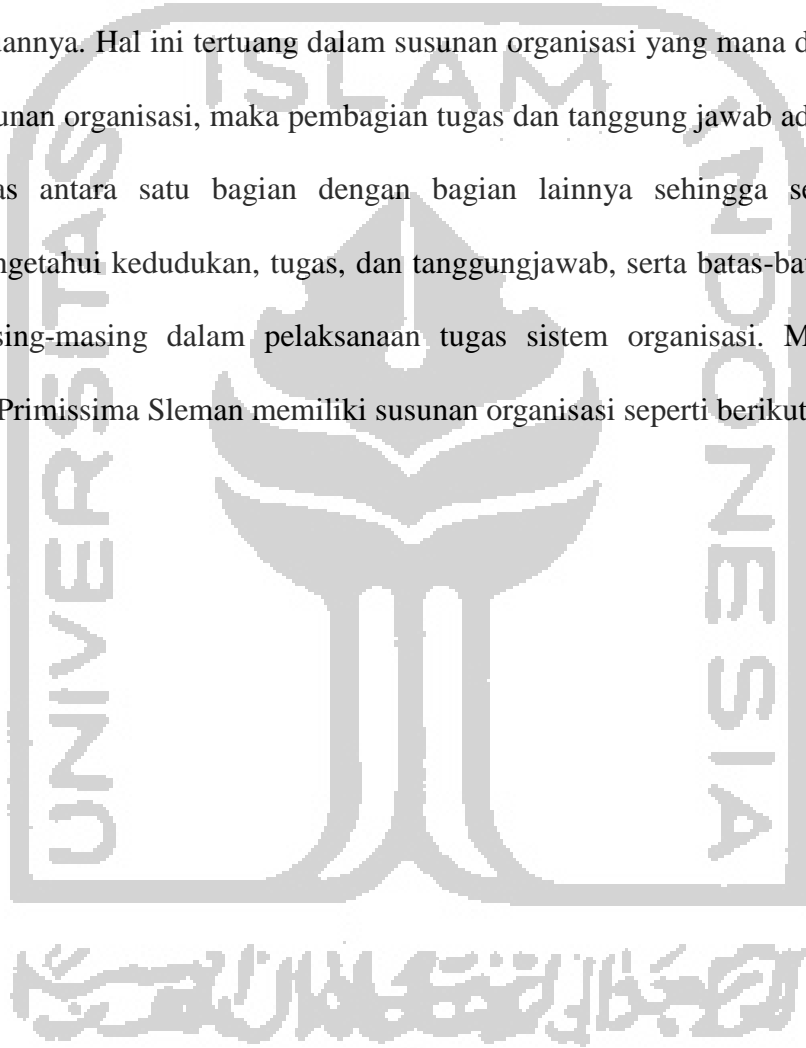
<sup>87</sup>Wawancara dengan Bapak Sigit Yuwono selaku Kepala Humas PT Primissima Sleman, Rabu, 3 Juli 2019. Bertempatkan di PT. Primissima Kabupaten Sleman.

<sup>88</sup><http://bumn.go.id/primissima/halaman/41/tentang-perusahaan.html> diakses pada tanggal 17 Juli 2019 pukul 09.36 WIB.

3.) Menunjang program pemerintah dalam peningkatan ekspor non migas, baik langsung

1. **Susunan Organisasi PT. Primissima Sleman**

Setiap organisasi perusahaan mempunyai cita-cita yang berorientasi pada tujuannya. Hal ini tertuang dalam susunan organisasi yang mana dengan adanya susunan organisasi, maka pembagian tugas dan tanggung jawab adalah jelas dan tegas antara satu bagian dengan bagian lainnya sehingga setiap anggota mengetahui kedudukan, tugas, dan tanggungjawab, serta batas-batas wewenang masing-masing dalam pelaksanaan tugas sistem organisasi. Maka dari itu, PT.Primissima Sleman memiliki susunan organisasi seperti berikut:



**SUSUNAN ORGANISASI PT PRIMISSIMA (PERSERO)**



Gambar 1. Susunan Organisasi PT Primissima Sleman 2019

Keterangan :

- a) Direktur Utama :melakukan pengurusan perusahaan serta mewakili perusahaan baik dalam maupun luar negeri.
- b) Direktur: melaksanakan pengurusan perusahaan di Direktorat Produksi dan Komersial.
- c) Departemen personalia : mengelola kepersonaliaan perusahaan.
- d) Departemen keuangan: menyelenggarakan fungsi keuangan dalam rangka membantu Direksi mencapai sasaran.
- e) Departemen komersial: melaksanakan aktivitas pemasaran barang hasil produksi penyediaan dan penyimpanan barang
- f) Departemen produksi: menyelenggarakan fungsi produksi dan utilitasnya terdiri dari:
  - Bagian Weaving Unit I/II : melakukan pemintalan mulai tahap persiapan sampai tahap akhir dan menghasilkan benang
  - Bagian Weaving Unit III : melakukan pemintalan mulai tahap persiapan sampai tahap akhir dan menghasilkan benang
  - Bagian Utility : melaksanakan aktivitas yang berhubungan dengan peralatan
  - Bagian listrik: melaksanakan aktivitas dibidang kelistrikan
- a) Departemen intern
  - SPI: melaksanakan aktivitas berhubungan dengan kain

- a) Departemen P3
- Bagian Grey finishing : melakukan penyempurnaan kain sehingga siap untuk dipasarkan.

**A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia di PT. Primissima Sleman**

**1. Jumlah Pekerja di PT Primissima**

**a.) Jumlah Pekerja Tetap di PT Primissima**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sigit Yuwono selaku kepala Humas PT.Primissima Sleman pada bulan Juni 2019, para pekerja yang bekerja di PT. Primissima baik itu pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan total berjumlah 743 orang yang terbagi menjadi dua bagian yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap. Lebih lanjut, tenaga kerja tetap pada PT.Primissima berjumlah 487 orang, sedangkan tenaga kerja tidak tetap berjumlah 251 orang.

Sumber daya manusia yang ada di PT. Primissima tersebut dalam perekrutan diutamakan pekerja dari daerah Sleman dan sekitarnya. Perekrutan ini bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat yang ada disekitar pabrik dengan adanya PT. Primissima.

Berikut persentase pekerja tetap dan pekerja tidak tetap yang ada di PT. Primissima berdasarkan jenis kelamin :

Gambar 2. Persentase pekerja tetap berdasarkan jenis kelamin

Gambar 3. Persentase pekerja tidak tetap berdasarkan jenis kelamin

b.) Jumlah Pekerja Laki-Laki di PT. Primissima

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sigit Yuwono selaku kepala Humas PT.Primissima Sleman pada bulan Juni 2019, jumlah keseluruhan pekerja laki-laki berjumlah 631 orang dari jumlah total pekerja yaitu 743 orang. Pekerja laki-laki yang berjumlah 631 orang tersebut terdiri dari 407 tenaga kerja tetap dan 224 tenaga kerja tidak tetap.

c.) Jumlah Pekerja Perempuan di PT. Primissima

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Sigit Yuwono selaku kepala Humas PT.Primissima Sleman pada bulan Juni 2019, jumlah keseluruhan pekerja perempuan, baik tetap maupun tidak tetap berjumlah 107 orang dari jumlah total pekerja yaitu 743 orang. Pekerja perempuan yang berjumlah 107 orang tersebut terdiri dari 80 orang merupakan tenaga kerja tetap.Sedangkan 27 orang merupakan tenaga kerja tidak tetap.

Berikut dibawah ini gambar persentase pekerja laki-laki dan pekerja perempuan :

Gambar 2. Tabel persentase pekerja berdasarkan jenis kelamin

Lebih rinci, para pekerja perempuan yang bekerja di PT Primissima paling banyak berada di departemen produksi yaitu berjumlah 56 orang terdiri dari 40 tenaga kerja tetap wanita dan 16 tenaga kerja tidak tetap wanita. Mayoritas pekerja perempuan ditempatkan di departemen produksi hal ini karena perusahaan berpendapat bahwa<sup>89</sup>:

- a. Pekerja perempuan pada umumnya lebih tekun dan telaten dibandingkan pekerja laki-laki;
- b. Pekerja perempuan lebih mudah diatur dibandingkan dengan pekerja laki-laki; dan
- c. Pekerja perempuan tidak banyak protes kepada perusahaan dibandingkan pekerja laki-laki.

#### 1. **Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan**

Perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan dalam perspektif hak asasi manusia pada bab tiga ini akan dibahas lebih dalam sesuai dengan hasil penelitian yang penulis lakukan. Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan bahwasanya penulis telah melakukan wawancara dengan 10 narasumber pekerja perempuan di PT. Primissima.

---

<sup>89</sup>Wawancara dengan Bapak Sigit Yuwono selaku Kepala Humas PT Primissima pada tanggal Senin, 8 Juli 2019. Bertempatkan di PT. Primissima Kabupaten Sleman.



Pertama, penulis melakukan wawancara dengan narasumber pertamayang bernama Ibu Sri Handayani, wawancara tersebut mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak tpekerja perempuan yangberupa:<sup>90</sup>

a.) Pemberian hak cuti haid

Wawancara pertama yang penulis lakukan yaitu dengan pekerja perempuan bernama Sri Handayani, berumur 34 tahun, status sudah menikah. Ibu Sri telah bekerja selama 10 tahun di pabrik dan sekarang bekerja di departemen produksi bagian weaving loom 3. Mengenai cuti haid, Ibu Sri mengetahui bahwasanya PT. Primissima telah mengatur adanya cuti haid akan tetapi Ibu Sri lupa mengenai lama waktu cuti haid yang perusahaan atur dalam perjanjian kerja bersama.

Selanjutnya, Ibu Sri ternyata belum pernah mengambil cuti haid selama 10 tahun bekerja di pabrik. Alasan yang dijelaskan bahwasanya, Ibu Sri sekitar 2 tahun yang lalu pernah mengajukan cuti haid lantaran saat melaksanakan pekerjaannya Ibu Sri merasakan pusing sekali di kepala dan nyeri dibagian perut karna kontraksi saat haid tiba di hari pertama haid.

Akan tetapi, Ibu Sri tidak jadi untuk mengambil cuti haid lantaran apabila Ibu Sri mengambil cuti haid maka Ibu Sri tidak mendapatkan gaji atau upah penuh oleh pihak perusahaan, lalu Ibu Sri hanya beristirahat di ruang istirahat selama 30 menit saja, setelah itu melanjutkan kembali pekerjaannya. Hal diatas, tentunya termasuk salah satu cara atau upaya

---

<sup>90</sup>Wawancara dengan Ibu Sri Handayani selaku pekerja perempuan di PT Primissima pada tanggal Senin, 15 Juli 2019. Bertempatkan di PT. Primissima Kabupaten Sleman.

perusahaan yang kurang memperhatikan hak dari Ibu Sri dan tentunya bagi para pekerja perempuan lainnya untuk mengambil cuti haid sehingga Ibu Sri dan para pekerja perempuan lain berpikir kembali untuk mengambil cuti haid atau tidak. Terkait nyeri atau sakit saat haid, Ibu Sri menjelaskan bahwa rasa nyeri atau sakit tersebut mempengaruhi pekerjaannya membuat Ibu Sri tidak fokus untuk melakukan pekerjaannya.

Mengenai mekanisme pengajuan cuti haid Ibu Sri hanya mengetahui bahwasanya harus dengan melampirkan surat keterangan sakit dari dokter atau bidan.

b.) Pemberian hak cuti hamil dan melahirkan

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Sri selaku pekerja perempuan di PT. Primissima yang telah bekerja selama 10 tahun, Ibu Sri mengetahui bahwasanya perusahaan telah mengatur adanya cuti hamil dan melahirkan dan mengetahui pula waktu cuti hamil yaitu selama 1,5 bulan dan cuti melahirkan selama 1,5 bulan. Akan tetapi, Ibu Sri tidak pernah mengambil cuti hamil dan melahirkan walaupun sudah menikah dikarenakan selama ini belum pernah hamil dan melahirkan.

c.) Pemberian hak cuti keguguran

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Sri selaku pekerja perempuan di PT. Primissima yang telah bekerja selama 10 tahun, Ibu Sri tidak mengetahui jika terdapat cuti keguguran yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun dalam perjanjian kerja bersama dan Ibu Sri, belum pernah mengambil cuti keguguran selama 10

tahun bekerja di PT Primissima. Alasan belum pernah mengambil beliau menjawab karena belum pernah mengalami keguguran selama ini.

d.) Pemberian hak menyusui anak atau memerah ASI

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Sri selaku pekerja perempuan di PT. Primissima yang telah bekerja selama 10 tahun, Ibu Sri menjawab bahwasanya perusahaan memberika waktu istirahat yaitu waktu untuk memerah ASI maksimal selama tiga puluh menit. Akan tetapi, Ibu Sri belum pernah mengambil waktu istirahat untuk memerah ASI.

Kedua, penulis mlakukan wawancara dengan narasumber kedua yang bernama Ibu Etik, wawancara tersebut mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan yang berupa:<sup>91</sup>

a.) Pemberian hak cuti haid

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan narasumber kedua yaitu Ibu Etik, status lajang atau belum menikah berumur 28 tahun yang telah bekerja di PT.Primissima selama 5,5 tahun di departemen produksi pada bagian weaving loom 2. Terkait hak cuti haid, Ibu Etik menjelaskan bahwa ia tidak mengetahui bahwasanya perusahaan telah mengatur adanya pemberian hak cuti haid kepada para pekerja perempuan di perusahaan yang telah tertuang dalam perjanjian kerja bersama yang

---

<sup>91</sup>Wawancara dengan Ibu Etik selaku pekerja perempuan di PT.Primissima pada tanggal Senin, 15 Juli 2019. Bertempatkan di PT. Primissima Kabupaten Sleman.

didasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ibu Etik juga tidak mengetahui lama waktu untuk mengambil cuti haid.

Selanjutnya, Ibu Etik ternyata belum pernah mengambil cuti haid selama 5,5 tahun bekerja di perusahaan. Alasan Ibu Etik belum pernah mengambil cuti haid, lantaran masih sanggup untuk melakukan pekerjaannya walaupun pada saat haid Ibu Etik merasakan sakit atau nyeri di bagian perut terutama pada hari pertama haid, Ibu Etik tetap bekerja di perusahaan dengan menahan rasa sakit atau nyeri tersebut dan tidak mengambil waktu untuk istirahat saat sakit atau nyeri haid datang, karena masih mampu untuk bekerja. Terkait nyeri atau sakit saat haid, Ibu Etik menjelaskan bahwa rasa nyeri atau sakit tersebut tidak sampai mempengaruhi pekerjaannya sehingga Ibu Etik tetap melangsungkan pekerjaannya.

Mengenai mekanisme pengajuan cuti haid, Ibu Etik tidak tahu langkah-langkah untuk mengajukan cuti haid pada perusahaan tempat ia bekerja. Alasannya karena belum pernah mengajukan cuti haid.

b.) Pemberian hak cuti hamil dan melahirkan

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Etik bahwasanya Ibu Etik mengetahui jika perusahaan telah mengatur adanya pemberian hak untuk mengambil cuti hamil dan melahirkan. Terkait lama waktu cuti, Ibu Etik mengetahui yaitu selama 3 bulan dengan rincian 1,5 bulan untuk cuti hamil dan 1,5 bulan untuk cuti melahirkan. Selama 5,5

tahun bekerja Ibu Etik belum pernah mengambil cuti hamil dan melahirkan dikarenakan Ibu Etik masih lajang, belum menikah.

Terkait mekanisme pengajuan cuti hamil dan melahirkan, Ibu Etik tidak mengetahui mengenai mekanisme tersebut.

c.) Pemberian hak cuti keguguran

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Etik, selama 5,5 tahun bekerja di PT. Primissima Ibu Etik tidak mengetahui jika terdapat cuti keguguran yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun dalam perjanjian kerja bersama dan Ibu Etik, belum pernah mengambil cuti keguguran selama 5,5 tahun bekerja di PT Primissima. Alasan belum pernah mengambil beliau menjawab karena belum pernah mengalami keguguran selama ini.

d.) Pemberian hak untuk menyusui anak dan atau memerah ASI

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Etik, beliau tidak pernah mengambil waktu istirahat untuk memerah ASI, hal ini dikarenakan Ibu Etik belum pernah menikah sehingga tidak menggunakan hak tersebut.

Ketiga, penulis melakukan wawancara dengan narasumber ketiga yang bernama Ibu Yeni, wawancara tersebut mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan yang berupa:<sup>92</sup>

a.) Pemberian hak cuti haid

---

<sup>92</sup>Wawancara dengan Yeni selaku pekerja perempuan di PT Primissima pada tanggal Senin, 15 Juli 2019. Bertempatkan di PT. Primissima Kabupaten Sleman.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan narasumber ketiga yaitu Ibu Yeni, status sudah menikah, berumur 31 tahun yang telah bekerja di PT.Primissima selama 6 tahun di departemen produksi pada bagian operator pada weaving loom 3 yang mana satu grup terdiri dari 25 orang, pekerja perempuan sebanyak 6 orang dan sisanya laki-laki dan rata-rata pekerja perempuan yang bekerja di PT.Primissima masih lajang atau belum menikah.

Terkait hak cuti haid, Ibu Yeni menjelaskan bahwa ia mengetahui bahwasanya perusahaan telah mengatur adanya pemberian hak cuti haid kepada para pekerja perempuan di perusahaan yang telah tertuang dalam perjanjian kerja bersama yang didasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, Ibu Yeni lupa terkait lama waktu untuk mengambil cuti haid .

Selanjutnya, Ibu Yeni ternyata belum pernah mengambil cuti haid selama 6 tahun bekerja di perusahaan. Alasan Ibu Yeni belum pernah mengambil cuti haid, lantaran masih kuat untuk melakukan pekerjaannya walaupun pada saat haid kadang-kadang Ibu Yeni merasakan sakit atau nyeri di bagian perut, tetapi tidak sakit sekali pada saat haid. Mengenai nyeri atau sakit saat haid, Ibu Yeni menjelaskan bahwa rasa nyeri atau sakit tersebut tidak sampai menimbulkan dampak tidak fokus terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya karena Ibu Yeni tetap masih bisa berjalan untuk mengecek mesin-mesin berjumlah 40 buah sehingga Ibu Yeni tetap melangsungkan pekerjaannya.

Mengenai alur pengajuan cuti haid, Ibu Yeni hanya mengetahui bahwa dalam mengajukan cuti haid harus disertakan surat sakit dari dokter sebagai bentuk keterangan sakit haid dan Ibu Yeni mengatakan bahwa surat keterangan dari dokter tersebut bukanlah upaya untuk mempersulit para pekerja perempuan dalam mendapatkan haknya yaitu cuti haid.

b.) Pemberian hak cuti hamil dan melahirkan

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Yeni bahwasanya Ibu Yeni mengetahui jika perusahaan telah mengatur adanya pemberian hak untuk mengambil cuti hamil dan melahirkan. Terkait lama waktu cuti, Ibu Yeni mengetahui yaitu selama 1,5 bulan untuk cuti hamil dan 1,5 bulan untuk cuti melahirkan. Selama 6 tahun bekerja Ibu Yeni sudah pernah mengambil cuti hamil dan melahirkan sebanyak sekali saja. Terkait pengajuan cuti hamil dan melahirkan, Ibu Yeni tidak merapel cuti tersebut. Artinya cuti hamil 1,5 bulan dan melahirkan 1,5 bulan, beliau tidak sekaligus mengambil waktu selama 3 bulan atau dirapel untuk setelah melahirkan karena tetap sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu 1,5 bulan untuk cuti hamil dan 1,5 bulan untuk cuti melahirkan. Ibu Yeni mengajukan cuti hamil pada saat usia kandungan tujuh bulan lebih.

Terkait mekanisme pengajuan cuti hamil dan melahirkan, Ibu Yeni menjelaskan bahwa beliau periksa terlebih dahulu ke dokter kandungan untuk mendapatkan surat keterangan dari bidan atau dokter lalu ditambah dengan melampirkan blanko cuti yang telah perusahaan sediakan. Langkah

selanjutnya, blanko dan surat keterangan tersebut diberikan ke Kaur yaitu ke Kepala urusan untuk dikonfirmasi atau tidak.

Ibu Yeni menjelaskan bahwa pada saat hamil Ibu Yeni diberi kekhususan pekerjaan oleh perusahaan yaitu kekhususan pada shift bekerja. Ibu Yeni selama hamil selalu masuk shift pagi yaitu mulai dari jam setengah delapan pagi sampai jam setengah empat sore sehingga perusahaan tidak memberikan shift malam untuk ibu yang sedang dalam masa kehamilan. Lalu terkait pekerjaan, Ibu Yeni ditaruh dibagian maintenance. Maksudnya adalah bahwa beliau dalam melaksanakan pekerjaannya hanya mengecek kain-kain yang telah dipintal dari benang untuk menjadi kain. Kain-kain tersebut dilihat apakah terdapat kecacatan atau tidak. Biasanya jika tidak hamil, Ibu Yeni bertanggungjawab terhadap 40 mesin untuk dijalkannya tiap hari, dan mengecek mesin-mesin tersebut sambil berjalan. Hal tersebut membuat pekerja perempuan yang hamil kecapekan sehingga ditaruh di bagian maintenance yang tugasnya hanya mengecek kain saja.

c.) Pemberian hak cuti keguguran

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Yeni, selama 6 tahun bekerja di PT. Primissima, Ibu Yeni tidak mengetahui jika terdapat cuti keguguran yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun dalam perjanjian kerja bersama dan Ibu Yeni, belum pernah mengambil cuti keguguran selama 6 tahun bekerja di PT. Primissima. Alasan belum pernah mengambil beliau menjawab karena belum pernah mengalami keguguran selama bekerja di perusahaan ini.



d.) Pemberian hak menyusui anak dan atau memerah ASI

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Yeni, beliau mengatakan bahwasanya perusahaan tidak menyediakan ruang laktasi bagi pekerja perempuan, tetapi hanya menyediakan ruang istirahat. Ruang istirahat tersebut dipisah antara cewek dan cowok sehingga keseharian Ibu Yeni apabila memerah ASI, maka dilakukan di ruang istirahat tersebut. Waktu untuk memerah atau memompa ASI di ruang istirahat yaitu setengah jam untuk sekali pompa. Ibu Yeni biasanya memerah ASI setiap empat jam sekali dan selama bekerja bisa dua kali memerah ASI .

Keempat, penulis melakukan wawancara dengan narasumber keempat yang bernama Ibu Reni, wawancara tersebut mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak tersebut berupa:<sup>93</sup>

a.) Pemberian hak cuti haid

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan narasumber keempat yaitu Ibu Reni, status lajang, berumur 27 tahun yang telah bekerja di PT.Primissima selama 5,5 tahun di departemen produksi di bagian operator pada weaving loom 3 yang mana satu grup terdiri dari 25 orang, pekerja perempuan sebanyak 6 orang dan sisanya laki-laki dan rata-rata pekerja perempuan yang bekerja di PT.Primissima masih lajang atau belum menikah.

---

<sup>93</sup>Wawancara dengan Ibu Reni selaku pekerja perempuan di PT Primissima pada tanggal Senin, 15 Juli 2019. Bertempat di PT. Primissima Kabupaten Sleman.

Terkait hak cuti haid, Ibu Reni menjelaskan bahwa ia tidak mengetahui bahwasanya perusahaan telah mengatur adanya pemberian hak cuti haid kepada para pekerja perempuan di perusahaan yang telah tertuang dalam perjanjian kerja bersama yang didasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ibu Reni juga tidak mengetahui terkait lama waktu untuk mengambil cuti haid.

Selanjutnya, Ibu Reni ternyata belum pernah mengambil cuti haid selama 5,5 tahun bekerja di perusahaan. Alasan Ibu Reni belum pernah mengambil cuti haid, lantaran masih kuat untuk melakukan pekerjaannya walaupun pada saat haid kadang-kadang Ibu Reni merasakan sakit atau nyeri di bagian perut, tetapi tidak sakit sekali pada saat haid. Mengenai nyeri atau sakit saat haid, Ibu Reni menjelaskan bahwa rasa nyeri atau sakit tersebut tidak sampai menimbulkan dampak tidak fokus terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya karena Ibu Reni tetap masih bisa berjalan untuk mengecek mesin-mesin berjumlah 40 buah sehingga Ibu Reni tetap melangsungkan pekerjaannya.

Mengenai alur pengajuan cuti haid, Ibu Reni tidak mengetahui alur atau mekanisme dalam mengajukan cuti haid dan mengenai upaya perusahaan untuk mempersluit pengajuan cuti haid, Ibu Reni tidak tahu.

b) Pemberian hak cuti hamil dan melahirkan

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Reni bahwasanya Ibu Reni mengetahui jika perusahaan telah mengatur adanya pemberian hak untuk mengambil cuti hamil dan melahirkan. Terkait lama

waktu cuti, Ibu Reni mengetahui yaitu selama 3 bulan dengan rincian 1,5 bulan untuk cuti hamil dan 1,5 bulan untuk cuti melahirkan. Selama 5,5 tahun bekerja Ibu Reni belum pernah mengambil cuti hamil dan melahirkan dikarenakan Ibu Reni masih lajang, belum menikah.

Terkait mekanisme pengajuan cuti hamil dan melahirkan, Ibu Reni tidak mengetahui mengenai mekanisme tersebut.

c) Pemberian hak cuti keguguran

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Reni, selama 5,5 tahun bekerja di PT. Primissima Ibu Reni tidak mengetahui jika terdapat cuti keguguran yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun dalam perjanjian kerja bersama dan Ibu Reni, belum pernah mengambil cuti keguguran selama 5,5 tahun bekerja di PT. Primissima. Alasan belum pernah mengambil beliau menjawab karena belum pernah mengalami keguguran selama ini.

d) Pemberian hak untuk menyusui anak dan atau memerah ASI

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Reni, beliau tidak pernah mengambil waktu istirahat untuk memerah ASI, hal ini dikarenakan Ibu Reni belum pernah menikah sehingga tidak mempunyai anak.

Kelima, penulis melakukan wawancara dengan narasumber kelima yang bernama Ibu Elina Susanti, wawancara tersebut mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan yang berupa<sup>94</sup>:

a) Pemberian hak cuti haid

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan narasumber kelima yaitu Ibu Elina Susanti, status lajang, berumur 29 tahun yang telah bekerja di PT.Primissima selama 5 tahun di departemen produksi di bagian operator pada weaving loom 3 yang mana satu grup terdiri dari 25 orang, pekerja perempuan sebanyak 6 orang dan sisanya laki-laki dan rata-rata pekerja perempuan yang bekerja di PT.Primissima masih lajang atau belum menikah.

Terkait hak cuti haid, Ibu Elina menjelaskan bahwa ia tidak mengetahui bahwasanya perusahaan telah mengatur adanya pemberian hak cuti haid kepada para pekerja perempuan di perusahaan yang telah tertuang dalam perjanjian kerja bersama yang didasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ibu Elina juga tidak mengetahui lama waktu untuk mengambil cuti haid.

Selanjutnya, Ibu Elina ternyata belum pernah mengambil cuti haid selama 5 tahun bekerja di perusahaan. Alasan Ibu Elina belum pernah mengambil cuti haid, lantaran masih kuat untuk melakukan pekerjaannya walaupun pada saat haid kadang-kadang Ibu Elina menahan sakit atau nyeri

---

<sup>94</sup>Wawancara dengan Ibu Elina Susanti selaku pekerja perempuan di PT. Primissima pada tanggal Senin, 15 Juli 2019. Bertempatkan di PT. Primissima Kabupaten Sleman.

di bagian perut. Akan tetapi sakit haid tersebut tidak terjadi setiap bulannya hanya kadang-kadang saja.

Ibu Elina menjelaskan bahwa rasa nyeri atau sakit tersebut tidak sampai menimbulkan dampak tidak fokus terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Mengenai alur pengajuan cuti haid, Ibu Elina tidak mengetahui mekanisme untuk mengajukan cuti haid. Alasannya karena beliau belum pernah mengambil cuti haid selama bekerja di perusahaan dan mengenai upaya perusahaan untuk mempersulit pengajuan cuti haid, Ibu Elina tidak mengetahui.

b) Pemberian hak cuti hamil dan melahirkan

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Elina bahwasanya Ibu Elina mengetahui jika perusahaan telah mengatur adanya pemberian hak untuk mengambil cuti hamil dan melahirkan. Terkait lama waktu cuti, Ibu Elina mengetahui yaitu selama 3 bulan dengan rincian 1,5 bulan untuk cuti hamil dan 1,5 bulan untuk cuti melahirkan. Selama 5 tahun bekerja Ibu Elina belum pernah mengambil cuti hamil dan melahirkan dikarenakan Ibu Elina masih lajang atau belum menikah.

Terkait mekanisme pengajuan cuti hamil dan melahirkan, Ibu Elina hanya mengetahui dengan melampirkan surat keterangan dari dokter atau bidan.

c) Pemberian hak cuti keguguran

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Elina, selama 5 tahun bekerja di PT. Primissima Ibu Elina tidak mengetahui jika terdapat cuti keguguran yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun dalam perjanjian kerja bersama dan Ibu Elina, belum pernah mengambil cuti keguguran selama 5 tahun bekerja di PT Primissima. Alasan belum pernah mengambil beliau menjawab karena belum pernah mengalami keguguran selama ini.

d) Pemberian hak untuk menyusui anak dan atau memerah ASI

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Elina, beliau tidak pernah mengambil waktu istirahat untuk memerah ASI, hal ini dikarenakan Ibu Elina belum pernah menikah sehingga tidak mempunyai anak. Akan tetapi, terkait fasilitas khusus untuk mempompa atau memerah ASI, Ibu Elina mengatakan jika perusahaan belum menyediakan ruang laktasi bagi ibu-ibu yang ingin mempompa atau memerah ASI.

Keenam, penulis melakukan wawancara dengan narasumber keenam yang bernama Ibu Uli Faradina, wawancara tersebut mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan yang berupa:<sup>95</sup>

a) Pemberian hak cuti haid

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan narasumber keempat yaitu Ibu Uli, status menikah, berumur 37 tahun yang telah bekerja di PT.Primissima selama 6 tahun di departemen produksi di bagian operator

---

<sup>95</sup>Wawancara dengan Ibu Uli Faradina selaku pekerja perempuan di PT Primissima pada tanggal Senin, 22 Juli 2019. Bertempatkan di PT. Primissima Kabupaten Sleman.

pada weaving loom 2 yang mana satu grup terdiri dari 25 orang, pekerja perempuan sebanyak 7 orang dan sisanya laki-laki dan rata-rata pekerja perempuan yang bekerja di PT.Primissima masih lajang atau belum menikah.

Terkait hak cuti haid, Ibu Uli menjelaskan bahwa ia mengetahui bahwasanya perusahaan telah mengatur adanya pemberian hak cuti haid kepada para pekerja perempuan di perusahaan yang telah tertuang dalam perjanjian kerja bersama yang didasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, Ibu Uli lupa terkait lama waktu untuk mengambil cuti haid.

Selanjutnya, Ibu Uli ternyata belum pernah mengambil cuti haid selama 6 tahun bekerja di perusahaan. Alasan Ibu Uli belum pernah mengambil cuti haid, lantaran pada saat haid sudah tidak pernah merasakan sakit lagi. Kalau dulu waktu masih muda Ibu Uli merasakan sakit tapi belum bekerja di PT.Primissima.

Mengenai alur pengajuan cuti haid, Ibu Uli hanya mengetahui bahwa dengan melampirkan surat keterangan sakit dari dokter atau bidan lalu di serahkan pada ketua regu untuk diperiksa dan mengenai upaya perusahaan untuk mempersluit pengajuan cuti haid, Ibu Uli tidak mengetahui.

b) Pemberian hak cuti hamil dan melahirkan

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Uli bahwasanya Ibu Uli mengetahui jika perusahaan telah mengatur adanya pemberian hak untuk mengambil cuti hamil dan melahirkan. Terkait lama

waktu cuti, Ibu Uli mengetahui yaitu selama 3 bulan dengan rincian 1,5 bulan untuk cuti hamil dan 1,5 bulan untuk cuti melahirkan. Selama 6 tahun bekerja Ibu Uli belum pernah mengambil cuti hamil dan melahirkan dikarenakan selama 6 tahun bekerja Ibu Uli belum hamil.

Terkait mekanisme pengajuan cuti hamil dan melahirkan, Ibu Uli hanya mengetahui dengan melampirkan surat keterangan dari dokter atau bidan lalu diserahkan kepada staff perusahaan.

c) Pemberian hak cuti keguguran

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Uli, selama 6 tahun bekerja di PT. Primissima Ibu Uli tidak mengetahui jika terdapat cuti keguguran yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun dalam perjanjian kerja bersama dan Ibu Uli, belum pernah mengambil cuti keguguran selama 6 tahun bekerja di PT Primissima. Alasan belum pernah mengambil beliau menjawab karena belum pernah mengalami keguguran selama ini.

d) Pemberian hak untuk menyusui anak dan atau memerah ASI

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Uli, beliau tidak pernah mengambil waktu istirahat untuk memerah ASI, terkait fasilitas khusus untuk mempompa ASI atau memerah ASI perusahaan hanya menyediakan ruang istirahat, tidak ada ruang laktasi.



Ketujuh, penulis melakukan wawancara dengan narasumber ketujuh yang bernama Ibu Sri Winarni, wawancara tersebut mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan yang berupa:<sup>96</sup>

a) Pemberian hak cuti haid

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan narasumber ketujuh yaitu Ibu Sri Winarni, status sudah menikah, berumur 35 tahun yang telah bekerja di PT.Primissima selama 9 tahun di departemen produksi pada bagian operator pada weaving loom 3 yang mana satu grup terdiri dari 25 orang, pekerja perempuan sebanyak 6 orang dan sisanya laki-laki dan rata-rata pekerja perempuan yang bekerja di PT.Primissima masih lajang atau belum menikah.

Terkait hak cuti haid, Ibu Sri Winarni menjelaskan bahwa ia mengetahui bahwasanya perusahaan telah mengatur adanya pemberian hak cuti haid kepada para pekerja perempuan di perusahaan yang telah tertuang dalam perjanjian kerja bersama yang didasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ibu Sri Winarni mengetahui terkait lama waktu untuk mengambil cuti haid yaitu dua hari sejak hari pertama dan hari kedua haid.

Selanjutnya, Ibu Sri Winarni ternyata belum pernah mengambil cuti haid selama 9 tahun bekerja di perusahaan. Alasan Ibu Sri belum pernah mengambil cuti haid, lantaran jarang sekali sakit atau nyeri haid karena memang daridulu jika haid datang tidak sakit. Mengenai alur pengajuan cuti

---

<sup>96</sup>Wawancara dengan Ibu Sri Warni selaku pekerja perempuan di PT Primissima pada tanggal Senin, 22 Juli 2019. Bertempatkan di PT. Primissima Kabupaten Sleman.

haid, Ibu Sri hanya mengetahui bahwa dalam mengajukan cuti haid harus disertakan surat sakit dari dokter sebagai bentuk keterangan sakit haid dan Ibu Sri mengatakan bahwa surat keterangan dari dokter tersebut bukanlah upaya untuk mempersulit para pekerja perempuan dalam mendapatkan haknya yaitu cuti haid.

b) Pemberian hak cuti hamil dan melahirkan

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Sri Winarni bahwasanya Ibu Sri mengetahui jika perusahaan telah mengatur adanya pemberian hak untuk mengambil cuti hamil dan melahirkan. Terkait lama waktu cuti, Ibu Sri mengetahui yaitu selama 1,5 bulan untuk cuti hamil dan 1,5 bulan untuk cuti melahirkan. Selama 9 tahun bekerja Ibu Sri sudah pernah mengambil cuti hamil dan melahirkan sebanyak sekali saja. Terkait pengajuan cuti hamil dan melahirkan, Ibu Sri tidak merapel cuti tersebut. Artinya cuti hamil 1,5 bulan dan melahirkan 1,5 bulan, beliau tidak sekaligus mengambil waktu selama 3 bulan atau dirapel untuk setelah melahirkan karena tetap sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu 1,5 bulan untuk cuti hamil dan 1,5 bulan untuk cuti melahirkan. Ibu Sri mengajukan cuti hamil pada saat usia kandungan delapan bulan.

Terkait mekanisme pengajuan cuti hamil dan melahirkan, Ibu Sri menjelaskan bahwa beliau periksa terlebih dahulu ke dokter kandungan untuk mendapatkan surat keterangan dari bidan atau dokter lalu ditambah dengan melampirkan blanko pengajuan cuti yang telah perusahaan sediakan. Langkah selanjutnya, blanko dan surat keterangan tersebut

diberikan ke Kaur yaitu ke Kepala urusan untuk dikonfirmasi atau tidak. Ibu Sri menjelaskan pada saat mengambil cuti hamil dan melahirkan tetap diberikan dan tidak ada pemotongan upah yang perusahaan lakukan terhadapnya.

Selain itu, Ibu Sri juga menjelaskan bahwa pada saat hamil Ibu Sri diberi kekhususan pekerjaan oleh perusahaan yaitu kekhususan pada shift bekerja. Ibu Sri selama hamil selalu masuk shift pagi yaitu mulai dari jam setengah delapan pagi sampai jam setengah empat sore sehingga perusahaan tidak memberikan shift malam untuk ibu yang sedang dalam masa kehamilan. Lalu terkait pekerjaan, Ibu Sri ditaruh dibagian maintenance. Maksudnya adalah bahwa beliau dalam melaksanakan pekerjaannya hanya mengecek kain-kain yang telah dipintal dari benang untuk menjadi kain. Kain-kain tersebut dilihat apakah terdapat kecacatan atau tidak.

c) Pemberian hak cuti keguguran

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Sri, selama 9 tahun bekerja di PT. Primissima, Ibu Sri tidak mengetahui jika terdapat cuti keguguran yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun dalam perjanjian kerja bersama dan Ibu Sri, belum pernah mengambil cuti keguguran selama 9 tahun bekerja di PT Primissima. Alasan belum pernah mengambil beliau menjawab karena belum pernah mengalami keguguran selama bekerja di perusahaan ini.

d) Pemberian hak menyusui anak dan atau memerah ASI

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Sri, beliau mengatakan bahwasanya perusahaan tidak menyediakan ruang laktasi bagi pekerja perempuan, tetapi hanya menyediakan ruang istirahat. Ruang istirahat tersebut dipisah antara cewek dan cowok sehingga keseharian Ibu Yeni apabila memerah ASI, maka dilakukan di ruang istirahat tersebut. Waktu untuk memerah atau memompa ASI di ruang istirahat yaitu lima belas menit untuk sekali pompa dan tentunya diluar jam makan. Ibu Sri biasanya memerah ASI setiap empat jam sekali dan selama bekerja bisa dua kali memerah ASI . Ibu Sri menjelaskan jika tiba tiba saat kerja ingin memompa ASI dibolehkan, tergantung kebutuhan saja.

Kedelapan, penulis melakukan wawancara dengan narasumber kedelapan yang bernama Ibu Tri, wawancara tersebut mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan yang berupa:<sup>97</sup>

a) Pemberian hak cuti haid

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan narasumber kedelapan yaitu Ibu Tri, status menikah, umur 30 tahun menjelaskan bahwa ia tidak mengetahui bahwasanya perusahaan telah mengatur adanya pemberian hak cuti haid kepada para pekerja perempuan di perusahaan yang telah tertuang dalam perjanjian kerja bersama yang didasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ibu Tri juga tidak mengetahui terkait lama waktu untuk mengambil cuti haid.

---

<sup>97</sup>Wawancara dengan Ibu Sri Tri selaku pekerja perempuan di PT Primissima pada tanggal Senin, 22 Juli 2019. Bertempatkan di PT. Primissima Kabupaten Sleman.

Selanjutnya, Ibu Tri ternyata belum pernah mengambil cuti haid selama 5 tahun bekerja di perusahaan. Alasan Ibu Tri belum pernah mengambil cuti haid, lantaran masih sanggup untuk melakukan pekerjaannya walaupun pada saat haid kadang-kadang Ibu Tri merasakan sakit atau nyeri di bagian perut, tetapi tidak sakit sekali pada saat haid. Mengenai nyeri atau sakit saat haid, Ibu Tri menjelaskan bahwa rasa nyeri atau sakit tersebut tidak sampai menimbulkan dampak tidak fokus terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Mengenai alur pengajuan cuti haid, Ibu Tri tidak mengetahui alur atau mekanisme dalam mengajukan cuti haid dan mengenai upaya perusahaan untuk mempersulit pengajuan cuti haid, Ibu Tri tidak tahu.

b) Pemberian hak cuti hamil dan melahirkan

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Tri bahwasanya Ibu Tri mengetahui jika perusahaan telah mengatur adanya pemberian hak untuk mengambil cuti hamil dan melahirkan. Terkait lama waktu cuti, Ibu Tri mengetahui yaitu selama 3 bulan dengan rincian 1,5 bulan untuk cuti hamil dan 1,5 bulan untuk cuti melahirkan. Selama 5 tahun bekerja Ibu Tri belum pernah mengambil cuti hamil dan melahirkan. Terkait mekanisme pengajuan cuti hamil dan melahirkan, Ibu Tri mengetahui mengenai mekanisme tersebut dengan mengunjungi dokter untuk meminta surat keterangan hamil atau melahirkan serta melampirkan blanko cuti yang telah perusahaan sediakan.

c) Pemberian hak cuti keguguran

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan IbuTri, selama 5 tahun bekerja di PT. Primissima Ibu Tri tidak mengetahui jika terdapat cuti keguguran yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun dalam perjanjian kerja bersama dan Ibu Tri, belum pernah mengambil cuti keguguran selama 5 tahun bekerja di PT Primissima.

d) Pemberian hak untuk menyusui anak dan atau memerah ASI

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Tri, beliau tidak pernah mengambil waktu istirahat untuk memerah ASI. Mengenai fasilitas khusus perusahaan belum menyediakan ruang laktasi bagi pekerja perempuan yang ingin memerah ASI sehingga dilakukan diruang istirahat.

Kesembilan, penulis melakukan wawancara dengan narasumber kesembilan yang bernama Ibu Sumarsih, wawancara tersebut mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan yang berupa:<sup>98</sup>

a) Pemberian hak cuti haid

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan narasumber kedelapan yaitu Ibu Sumarsih, status sudah menikah, berumur 33 tahun yang telah bekerja di PT.Primissima selama 7 tahun. Ibu Sumarsih berada di departemen produksi pada bagian operator pada weaving loom 3 semenjak tahun 2015 berarti sudah 4 tahun berada di departemen ini. Sebelumnya Ibu Sumarsih ditempatkan di departemen spinning.

---

<sup>98</sup>Wawancara dengan Ibu Sri Sumarsih selaku pekerja perempuan di PT Primissima pada tanggal Senin, 22 Juli 2019. Bertempat di PT. Primissima Kabupaten Sleman.

Terkait hak cuti haid, Ibu Sumarsih menjelaskan bahwa ia mengetahui bahwasanya perusahaan telah mengatur adanya pemberian hak cuti haid kepada para pekerja perempuan di perusahaan yang telah tertuang dalam perjanjian kerja bersama yang didasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, Ibu Sumarsih tidak tahu terkait lama waktu untuk mengambil cuti haid.

Selanjutnya, Ibu Sumarsih ternyata belum pernah mengambil cuti haid selama 7 tahun bekerja di perusahaan. Alasan Ibu Sumarsih belum pernah mengambil cuti haid, lantaran pada saat haid jarang sekali merasakan sakit, pernah merasakan nyeri haid, akan tetapi, rasa nyeri tersebut tidak sampai menimbulkan dampak tidak fokus terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya. Mengenai alur pengajuan cuti haid, Ibu Sumarsih hanya mengetahui bahwa dalam mengajukan cuti haid harus disertakan surat sakit dari dokter sebagai bentuk keterangan sakit haid dan Ibu Sumarsih mengatakan bahwa tidak ada upaya perusahaan untuk mempersulit para pekerja perempuan dalam mendapatkan haknya yaitu cuti haid.

b) Pemberian hak cuti hamil dan melahirkan

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Sumarsih bahwasanya Ibu Sumarsih mengetahui jika perusahaan telah mengatur adanya pemberian hak untuk mengambil cuti hamil dan melahirkan. Terkait lama waktu cuti, Ibu Sumarsih mengetahui yaitu selama 1,5 bulan untuk cuti hamil dan 1,5 bulan untuk cuti melahirkan. Selama 7 tahun bekerja Ibu Sumarsih sudah pernah mengambil cuti hamil dan

melahirkan sebanyak sekali saja. Terkait pengajuan cuti hamil dan melahirkan, Ibu Yeni tidak merapel cuti tersebut. Artinya cuti hamil 1,5 bulan dan melahirkan 1,5 bulan, beliau tidak sekaligus mengambil waktu selama 3 bulan atau dirapel untuk setelah melahirkan karena tetap sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu 1,5 bulan untuk cuti hamil dan 1,5 bulan untuk cuti melahirkan. Ibu Sumarsih mengajukan cuti hamil pada saat usia kandungan delapan bulan lebih.

Terkait mekanisme pengajuan cuti hamil dan melahirkan, Ibu Sumarsih menjelaskan bahwa beliau periksa terlebih dahulu ke dokter kandungan untuk mendapatkan surat keterangan dari bidan atau dokter lalu ditambah dengan melampirkan blanko cuti yang telah perusahaan sediakan. Langkah selanjutnya, blanko dan surat keterangan tersebut diberikan ke Kaur yaitu ke Kepala urusan untuk dikonfirmasi atau tidak.

Ibu Sumarsih menjelaskan bahwa pada saat hamil Ibu Sumarsih diberi kekhususan pekerjaan oleh perusahaan yaitu kekhususan pada shift bekerja. Ibu Sumarsih selama hamil selalu masuk shift pagi yaitu mulai dari jam setengah delapan pagi sampai jam setengah empat sore sehingga perusahaan tidak memberikan shift malam untuk ibu yang sedang dalam masa kehamilan. Lalu terkait pekerjaan, Ibu Sumarsih ditaruh dibagian maintenance. Maksudnya adalah bahwa beliau dalam melaksanakan pekerjaannya hanya mengecek kain-kain yang telah dipintal dari benang untuk menjadi kain. Kain-kain tersebut dilihat apakah terdapat kecacatan atau tidak. Biasanya jika tidak hamil, Ibu Sumarsih bertanggungjawab



terhadap 40 mesin untuk dijalkannya tiap hari, dan mengecek mesin-mesin tersebut sambil berjalan. Hal tersebut membuat pekerja perempuan yang hamil kecapekan sehingga ditaruh di bagian maintenance yang tugasnya hanya mengecek kain saja.

c) Pemberian hak cuti keguguran

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Sumarsih, selama 7 tahun bekerja di PT. Primissima, Ibu Sumarsih mengetahui jika terdapat cuti keguguran dengan membaca peraturan yang telah perusahaan susun rapi dalam bentuk buku dan Ibu Sumarsih, belum pernah mengambil cuti keguguran selama 7 tahun bekerja di PT Primissima. Alasan belum pernah mengambil beliau menjawab karena takut untuk mengajukan cuti tersebut.

d) Pemberian hak menyusui anak dan atau memerah ASI

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Sumarsih, beliau mengatakan bahwasanya perusahaan tidak menyediakan ruang laktasi bagi pekerja perempuan, tetapi hanya menyediakan ruang istirahat.

Ruang istirahat tersebut dipisah antara cewek dan cowok sehingga keseharian Ibu Sumarsih apabila memerah ASI, maka dilakukan di ruang istirahat tersebut. Waktu untuk memerah atau memompa ASI di ruang istirahat yaitu lima belas menit untuk sekali pompa. Ibu Sumarsih biasanya memerah ASI setiap empat jam sekali dan selama bekerja bisa dua kali memerah ASI.

Kesepuluh, penulis melakukan wawancara dengan narasumber terakhir yang bernama Ibu Dyan, wawancara tersebut mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan berupa:<sup>99</sup>

a) Pemberian hak cuti haid

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan narasumber terakhir yaitu Ibu Dyan, status sudah menikah, berumur 28 tahun yang telah bekerja di PT.Primissima selama 6 tahun di departemen produksi pada bagian operator pada weaving loom 3. Terkait apakah Ibu Dyan mengetahui adanya hak untuk mengambil cuti haid, Ibu Dyan menjelaskan bahwa ia mengetahui adanya cuti haid yang perusahaan terapkan dan terkait lama waktu untuk mengambil cuti haid Ibu Dyan mengetahui yaitu selama dua hari.

Selanjutnya, Ibu Dyan ternyata belum pernah mengambil cuti haid selama 6 tahun bekerja di perusahaan. Alasan Ibu Dyan belum pernah mengambil cuti haid, lantaran tidak berani untuk mengajukan cuti kepada perusahaan tempat beliau bekerja. Akan tetapi, Ibu Dyan pernah merasakan nyeri haid dibagian perut dan pada akhirnya tidak kuat untuk melaksanakan kerja hanya beristirahat diruang istirahat saja. Mengenai nyeri atau sakit saat haid, Ibu Dyan menjelaskan bahwa rasa nyeri atau sakit tersebut terkadang menimbulkan dampak tidak fokus terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya karena Ibu Dyan kerjanya berjalan mengecek mesin-mesin

---

<sup>99</sup>Wawancara dengan Ibu Dyan selaku pekerja perempuan di PT Primissima pada tanggal Senin, 22 Juli 2019. Bertempatkan di PT. Primissima Kabupaten Sleman.

berjumlah 40 buah dan jika nyeri haid timbul istirahat sebentar tidak berani untuk mengambil cuti. Mengenai alur pengajuan cuti haid, Ibu Dyan kurang mengetahui mekanisme atau alur dalam pengajuan cuti haid.

b) Pemberian hak cuti hamil dan melahirkan

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Dyan bahwasanya Ibu Dyan mengetahui jika perusahaan telah mengatur adanya pemberian hak untuk mengambil cuti hamil dan melahirkan. Terkait lama waktu cuti, Ibu Dyan mengetahui yaitu selama 1,5 bulan untuk cuti hamil dan 1,5 bulan untuk cuti melahirkan. Selama 6 tahun bekerja Ibu Dyan sudah pernah mengambil cuti hamil dan melahirkan sebanyak sekali saja. Terkait pengajuan cuti hamil dan melahirkan, Ibu Dyan tidak merapel cuti tersebut. Artinya cuti hamil 1,5 bulan dan melahirkan 1,5 bulan, beliau tidak sekaligus mengambil waktu selama 3 bulan atau dirapel untuk setelah melahirkan karena tetap sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu 1,5 bulan untuk cuti hamil dan 1,5 bulan untuk cuti melahirkan. Ibu Dyan mengajukan cuti hamil pada saat usia kandungan tujuh bulan lebih.

Terkait mekanisme pengajuan cuti hamil dan melahirkan, Ibu Dyan menjelaskan bahwa beliau periksa terlebih dahulu ke dokter kandungan untuk mendapatkan surat keterangan dari bidan atau dokter lalu ditambah dengan melampirkan blanko cuti yang telah perusahaan sediakan. Langkah selanjutnya, blanko dan surat keterangan tersebut diberikan ke Kaur yaitu ke Kepala urusan untuk dikonfirmasi atau tidak.

Ibu Dyan menjelaskan bahwa pada saat hamil Ibu Dyan diberi kekhususan pekerjaan oleh perusahaan yaitu kekhususan pada shift bekerja. Ibu Yeni selama hamil selalu masuk shift pagi yaitu mulai dari jam setengah delapan pagi sampai jam setengah empat sore sehingga perusahaan tidak memberikan shift malam untuk ibu yang sedang dalam masa kehamilan. Lalu terkait pekerjaan, Ibu Dyan ditaruh dibagian maintenance. Maksudnya adalah bahwa beliau dalam melaksanakan pekerjaannya hanya mengecek kain-kain yang telah dipintal dari benang untuk menjadi kain. Kain-kain tersebut dilihat apakah terdapat kecacatan atau tidak.

c) Pemberian hak cuti keguguran

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Yeni, selama 6 tahun bekerja di PT. Primissima, Ibu Dyan tidak mengetahui jika terdapat cuti keguguran yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun dalam perjanjian kerja bersama dan Ibu Dyan, belum pernah mengambil cuti keguguran selama 6 tahun bekerja di PT Primissima. Alasan belum pernah mengambil beliau menjawab karena belum pernah mengalami keguguran selama bekerja di perusahaan ini.

d) Pemberian hak menyusui anak dan atau memerah ASI

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Dyan, beliau mengatakan bahwasanya perusahaan tidak menyediakan ruang laktasi bagi pekerja perempuan, tetapi hanya menyediakan ruang isitrahah. Ruang

istirahat tersebut dipisah antara cewek dan cowok sehingga keseharian Ibu Dyan apabila memerah ASI, maka dilakukan di ruang istirahat tersebut. Waktu untuk memerah atau memompa ASI di ruang istirahat yaitu setengah jam untuk sekali pompa. Ibu Dyan biasanya memerah ASI setiap empat jam sekali dan selama bekerja bisa dua kali memerah ASI tetapi sebelum berangkat kerja Ibu Dyan memompa ASI terlebih dahulu agar dalam bekerja lebih nyaman.

Menurut Bapak Sigit Yuwono , selaku Kepala Humas PT Primissima, pada pelaksanaannya apabila pekerja perempuan ingin menggunakan cuti haid harus dengan menggunakan surat keterangan dari dokter yang dituju yaitu dokter keluarga BPJS, Rumah sakit, Puskesmas. Surat keterangan dokter tersebut sebagai bukti bahwa pekerja perempuan tersebut mengalami haid. Bapak Sigit menambahkan bahwasanya para pekerja perempuan dalam mengambil cuti haid tidak terkena pemotongan upah atau gaji.<sup>100</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sigit Yuwono selaku Kepala Humas PT. Primissima, pada pelaksanaannya, perusahaan telah memberikan hak cuti hamil dan melahirkan kepada para pekerja khususnya perempuan yang mana hal ini telah tertera sesuai dalam perjanjian kerja bersama yaitu selama 1,5 bulan untuk cuti hamil dan 1,5 bulan untuk cuti melahirkan. Bapak Sigit menambahkan jika para pekerja perempuan tersebut mengambil cuti hamil dan melahirkan maka tidak ada pemotongan upah yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

---

<sup>100</sup>*Op.Cit.*, Wawancara dengan Bapak Sigit Yuwono selaku Kepala Humas PT Primissima pada tanggal 17 Juli 2019.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sigit Yuwono selaku Kepala Humas PT. Primissima, pada pelaksanaannya, perusahaan telah memberikan hak cuti keguguran kepada para pekerja khususnya perempuan yang mana hal ini telah tertera sesuai dalam perjanjian kerja bersama yaitu selama 1,5 bulan yang mana sesuai dengan surta keterangan dokter atau bidan. Bapak Sigit menambahkan jika para pekerja perempuan tersebut mengambil cuti keguguran, maka tidak ada pemotongan upah yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sigit Yuwono selaku Kepala Humas PT Primissima, pada pelaksanaannya, perusahaan memang belum menyediakan fasilitas khusus bagi perempuan yang ingin memompa ASI yaitu adanya ruang laktasi. Tidak adanya ruang laktasi dikarenakan cukup dengan disediakan ruang istirahat saja yang mana terpisah antara laki-laki dengan perempuan sehingga dirasa tidak perlu adanya ruang laktasi.

1. **Analisis Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Hak Asasi Manusia**

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan 10 pekerja perempuan di PT.Primissima, dapat dilihat pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan yaitu :

a. **Pemberian Hak Atas Cuti Haid**

Salah satu bentuk perlindungan hukum berkaitan dengan masa haid yaitu diberikannya hak atas cuti haid, akan tetapi perusahaan tidak memberikan sepenuhnya hak tersebut kepada pekerja perempuan, jika diberikan maka para pekerja perempuan tidak mendapatkan gaji atau upah

secara penuh. Hal ini menimpa pekerja perempuan bernama Ibu Sri. Tentu melanggar prinsip-prinsip hak asasi manusia yaitu :

1. Prinsip tidak dapat dibagi (*indivisibility*)

Dimaknai dengan bahwasanya semua hak asasi manusia adalah setara dan merupakan sesuatu yang penting maka, tidak boleh mengeluarkan hak-hak tertentu atau kategori hak tertentu dari bagiannya. Seluruh kategori hak asasi manusia sama sama penting dan tidak boleh dikesampingkan salah satu hak tertentu.<sup>101</sup>

Dalam penerapannya, perusahaan masih mengesampingkan hak atas cuti haid yang mana hak atas cuti haid merupakan hak yang seharusnya perusahaan akui dan diterapkan dalam prakteknya. Karena setiap individu atau dalam konteks ini pekerja perempuan memiliki seluruh kategori hak asasi manusia seperti hak atas cuti haid yang mana tidak dapat dibagi-bagi. Tidak dapat yang lainnya terpenuhi sedangkan yang lainnya tidak terpenuhi karena pada hakekatnya semua hak asasi manusia termasuk didalamnya hak atas cuti haid itu sama sama penting.

Hak atas cuti haid merupakan bagian dari hak Ekosoc lebih tepatnya masuk pada hak ekonomi. Pengertian hak ekonomi yaitu hak yang dimiliki setiap individu untuk menikmati sumber daya ekonomi dan kesejahteraan. Maka dari itu hak Ekosoc termasuk didalamnya hak atas cuti haid harus dipenuhi oleh pihak perusahaan melalui perjanjian kerja bersama yang dijalankan sebagaimana mestinya dan tidak bisa dipenuhi

---

<sup>101</sup>Eko Riyadi, *Loc. Cit.*, hlm. 26.

salah satunya seperti hak atas cuti hamil dan melahirkan diberikan akan tetapi hak atas cuti haid tidak diberikan sehingga tidak boleh satu hak diberikan namun ada hak lainnya yang dicabut apalagi dihilangkan.

## 2. Prinsip Kesetaraan (*Equality*)

Merupakan prinsip yang dimaknai sebagai perlakuan yang setara, dimana pada situasi yang sama harus diperlakukan sama dan di mana pada situasi berbeda diperlakukan berbeda. Prinsip ini merupakan prinsip sangat fundamental dalam hak asasi manusia.<sup>102</sup>

Dalam penerapannya, pekerja perempuan memiliki situasi yang berbeda dengan pekerja laki-laki yaitu adanya masa haid yang mana pekerja laki-laki fitrahnya tidak dapat melalui masa itu. Pada situasi yang berbeda tersebut tentunya perusahaan memberikan perlakuan berbeda antara pekerja perempuan dengan pekerja laki laki dengan diberikannya ijin cuti haid tanpa adanya pemotongan gaji atau upah kepada pekerja perempuan sehingga dicapailah kesetaraan karena adanya perbedaan tersebut. Tapi pada prakteknya perusahaan tidak

melakukan tindakan seperti itu dan tentu tidak mengindahkan prinsip kesetaraan yang mana prinsip ini merupakan prinsip sangat fundamental dalam hak asasi manusia. Pada hakekatnya kesetaraan inilah sebagai wujud atau bentuk suatu perlindungan yang seharusnya perusahaan berikan terkait hak-hak pekerja perempuan yang mana terlaksananya prinsip kesetaraan merupakan cerminan dari

---

<sup>102</sup> Knut D. Aspund, *Loc Cit.*, *Hukum dan Hak Asasi Manusia*, hlm.40.



terlaksananya peraturan perundang-undangan sebagai dasar dibentuknya perjanjian kerja bersama di PT.Primissima.

### 3. Prinsip Diskriminasi Positif atau Tindakan Afirmasi

Dimaknai sebagai perbedaan perlakuan dari posisi yang berbeda guna mencapai kesetaraan yaitu tindakan afirmatif. Tindakan ini mengizinkan negara untuk memperlakukan lebih kepada kelompok tertentu yang tidak diwakili.<sup>103</sup>

Dalam pelaksanaannya, tindakan afirmatif ini penting untuk perusahaan diterapkan kepada pekerja perempuan terkait hak atas cuti haid guna mencapai kesetaraan. Tapi, dalam prakteknya tindakan afirmatif ini tidak diberikan kepada pekerja perempuan bernama Ibu Sri yang mana ketika sedang mengalami haid ingin mengajukan cuti haid tidak diperbolehkan, sehingga hanya diberikan istirahat selama lima belas menit saja. Tentu seharusnya perusahaan memberikan cuti haid tersebut dengan tidak adanya pemotongan upah karena Ibu Sri telah melaksanakan kewajibannya tentu perusahaan memberikan haknya yang mana sebagai cerminan dari terlaksananya prinsip non diskriminasi atau tindakan afirmatif sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerjanya.

Mengenai prinsip lainnya yaitu prinsip tanggung jawab negara, pada hakekatnya negara telah bertanggung jawab untuk melindungi hak hak pekerja perempuan. Prinsip tanggung jawab negara dimaknai sebagai

---

<sup>103</sup>Knut D.Asplund,. *Loc. Cit* hlm. 23.

bahwa penanggungjawab utama dalam pemenuhan, perlindungan, dan penghormatan hak-hak perempuan adalah tanggung jawab negara.<sup>104</sup> Perlindungan yang telah negara berikan yaitu dengan cara pembentukan peraturan perundang-undangan yang memihak kepada pekerja perempuan seperti adanya undang-undang ketenagakerjaan, lalu Negara Indonesia meratifikasi CEDAW yang dituangkan dalam bentuk UU Nomor 7 tahun 1984 juga sebagai bentuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan. Terkait agar pelaksanaan perlindungan dapat berjalan dengan lancar maka negara melindungi melalui aparaturnya dengan dibentuknya Dinas Tenaga Kerja yang salah satunya bertugas untuk mengawasi dan juga memberikan sanksi terkait apabila terdapat hak-hak asasi manusia yang dilanggar.

Prinsip-prinsip diatas telah dianalisis sebagaimana mestinya dan dilanjutkan berdasarkan teori teori yang ada dalam hak asasi manusia yaitu :

1. Teori Positivisme

Teori ini berpandangan bahwa hak harus tertuang dalam hukum riil maka hak tersebut haruslah dijamin melalui konstitusi (dimasukkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 atau Undang-Undang) dalam suatu negara sehingga hak asasi menjadi positif right yang dapat dinikmati.<sup>105</sup>

---

<sup>104</sup>Eko Riyadi., *Loc Cit* , hlm.126.

<sup>105</sup>Eko Riyadi, *Loc.Cit.*, hlm. 273.

Dalam pelaksanaannya, hak-hak pekerja perempuan sudah tercantum dalam perjanjian kerja bersama yang telah PT.Primissima buat yang mengacu pada UUD 1945 dan Undang- Undang Ketenagakerjaan, di dalamnya termuat hak atas cuti haid, hamil dan melahirkan serta keguguran sehingga UU telah menjamin hak-hak tersebut untuk dilindungi.

## 2. Teori Kewajiban Negara

Secara prinsip terdapat tiga kewajiban negara yaitu :

- a. kewajiban untuk memenuhi (*Obligation to fullfil*) ;
- b. kewajiban untuk melindungi (*Obligation to protection*) ; dan
- c. kewajiban untuk menghormati (*Obligation to respect*).

Disini dibahas mengenai kewajiban negara untuk melindungi (*Obligation to Protect*) yaitu negara memiliki kewajiban untuk melindungi hak asasi manusia yang mensyaratkan tindakan aktif dari negara dengan tujuan negara memiliki kewajiban untuk memastikan tidak terjadinya pelanggaran hak asasi manusia oleh individu maupun korporasi.<sup>106</sup>

Dalam penerapannya, negara telah memberikan perlindungan hukum dengan dibuatkannya peraturan-peraturan terkait hak-hak pekerja perempuan dan juga negara telah meratifikasi beberapa peraturan yang terkait. Setelah adanya jaminan perlindungan hukum

---

<sup>106</sup>Eko Riyadi, *Loc. Cit.*, *Hukum Hak Asasi Manusia Perspektif Internasional, Regional dan Nasional*, hlm.70.

terhadap hak-hak pekerja perempuan tersebut, dalam prakteknya untuk memantau hak-hak tersebut agar tidak menimbulkan pelanggaran maka negara bekerja sama dengan aparat pemerintah yaitu dinas tenaga kerja baik tingkat provinsi maupun kabupaten untuk memastikan tidak terjadinya pelanggaran hak asasi manusia oleh individu maupun korporasi.

Selain prinsip di atas, terdapat aturan yang tidak terlaksana dengan sesuai yaitu :

1. Pasal 11 ayat 1 *CEDAW* huruf f yang menyatakan bahwa hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja termasuk upaya untuk memberikan perlindungan terhadap fungsi reproduksi perempuan termasuk didalamnya mencakup hak cuti haid. Disini, perusahaan secara tidak langsung tidak memberikan perlindungan kesehatan terhadap fungsi reproduksinya. Hal ini dapat dilihat dari diberikannya cuti akan tetapi dilakukan pemotongan upah tentu perlindungan khusus terkait fungsi reproduksi kurang diberikan secara optimal.

2. Pasal 49 angka dua UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Yang menyatakan bahwa "perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan/atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi yang dimilikinya." dan juga angka tiga yang menyatakan bahwa "hak khusus yang melekat pada perempuan dikarenakan fungsi reproduksinya,

dijamin dan dilindungi oleh hukum.” Disini, hak pekerja perempuan harusnya dijamin dan dilindungi oleh pihak perusahaan terutama menyangkut hak cuti haid yang menimpa Ibu Sri walaupun diberi waktu istirahat, akan tetapi pengajuan cuti haid tetaplah menjadi hak ibu Sri yang telah bekerja lama di PT.Primissima dan telah melakukan kewajibannya.

3. Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan pekerja perempuan yang sedang dalam masa haid (menstruasi) tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh dan wajib memberitahunya kepada manajemen perusahaan. Berdasarkan wawancara penulis dalam pelaksanaannya perusahaan tidak memberikan upah secara penuh apabila pekerja perempuan mengambil cuti haid. Tentu hal ini bertentangan dengan Undang-Undang diatas.

a. Pemberian Hak atas Cuti Hamil dan Melahirkan

Secara keseluruhan berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan 10 narasumber, PT.Primissima telah memberikan perlindungan hukum terhadap para pekerja perempuan yang sedang hamil sesuai dengan Peraturan yang tertuang baik dalam perjanjian kerja bersama dan dalam peraturan lain yaitu :

1. Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja perempuan memiliki hak memperoleh istirahat

selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan setelah melahirkan tanpa adanya pemotongan gaji atau upah.<sup>107</sup>

2. Dalam pasal 11 ayat 1 *CEDAW* huruf f yang menyatakan bahwa hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja termasuk upaya untuk memberikan perlindungan terhadap fungsi reproduksi perempuan. Dalam pelaksanaannya, perusahaan telah memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan terkait cuti hamil dan melahirkan yang mana telah sesuai dengan yang tertera dalam *CEDAW* Pasal 11 tersebut.

3. Pasal 49 angka dua UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa “perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan/atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi yang dimilikinya.” dan juga angka tiga yang menyatakan bahwa “ hak khusus yang melekat pada perempuan dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.” Disini, hak pekerja perempuan terkait hak atas cuti hamil dan melahirkan telah dijamin dan dilindungi oleh pihak perusahaan yang mana sesuai dengan aturan yang berlaku.

Selain itu telah sesuai dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia yaitu diantaranya :

1. Prinsip Tak Terbagi

---

<sup>107</sup>Sali Susiana, Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme, Jurnal Hukum

Dalam prakteknya pihak perusahaan telah memenuhi hak atas cuti hamil dan melahirkan dibuktikan dengan hasil wawancara bahwa diberikannya cuti hamil dan melahirkan tanpa adanya pemotongan upah atau gaji sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan tidak mengesampingkan hak tersebut, dicabut dan apalagi dihilangkan karena hak asasi manusia termasuk hak cuti hamil dan melahirkan sama sama penting.

## 2. Prinsip Kesetaraan

Disini pekerja perempuan memiliki kondisi berbeda dengan pekerja laki-laki sehingga pada prakteknya, perusahaan telah memberikan perlakuan berbeda dengan diberikannya hak atas cuti hamil dan melahirkan kepada pekerja perempuan tanpa adanya pemotongan gaji atau upah guna mencapai kesetaraan.

## 1. Prinsip Diskriminasi Positif atau Tindakan Afirmatif

Pada prakteknya, perusahaan telah melindungi hak pekerja perempuan dengan diberikannya hak atas cuti hamil dan melahirkan sehingga telah mencerminkan prinsip hak asasi manusia yaitu prinsip diskriminasi positif atau tindakan afirmatif.

### a. Pemberian Hak atas Cuti Keguguran

Sesuai dengan wawancara penulis dengan 10 narasumber. Mereka belum pernah mengambil cuti keguguran. Akan tetapi dalam perjanjian kerja bersama aturan yang ada di perusahaan telah sesuai dengan Pasal 82 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan pekerja perempuan

yang mengalami keguguran maka diberikan cuti keguguran kandungan oleh pihak pengusaha selama 1,5 (satu setengah) bulan sesuai surat keterangan dokter.

b. Pemberian Hak untuk menyusui dan/memerah ASI

Secara keseluruhan berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan 10 narasumber, perusahaan belum secara penuh dan maksimal memberikan perlindungan hukum kepada hak-hak pekerja perempuan terkait pemberian hak untuk menyusui dan/ memerah ASI. Hal ini terkait dengan :

a. Lokasi pemberian ASI

Dalam Peraturan Daerah Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif pada Pasal 17 dijelaskan jika setiap tempat kerja untuk diharuskan memberikan waktu dan fasilitas khusus terkait ASI.

Pada prakteknya, PT.Primissima telah memberikan waktu istirahat bagi para pekerja perempuan untuk memerah ASI, akan tetapi, terkait ruang untuk menyusui atau memerah ASI secara khusus belum tersedia padahal pemerintah daerah Istimewa Yogyakarta telah mewajibkan seluruh perusahaan baik swasta maupun BUMN untuk menyediakan ruang laktasi agar kaum perempuan merasa nyaman terlebih ruang laktasi merupakan



salah satu bentuk kepedulian bagi para pekerja perempuan yang telah menjadi ibu.

Selain itu perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan yang telah sesuai dengan aturan yang ada yaitu:

1. Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberi kesempatan, minimal diberi waktu untuk memerah ASI pada waktu jam kerja. Dalam hal ini pada pelaksanaannya pekerja perempuan diberi waktu oleh perusahaan untuk memerah ASI sesuai dengan kebutuhan mereka, dari hasil wawancara yang didapat mereka memerah ASI sehari dua kali.

2. Pasal 10 Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 mengatur lebih detail bahwa pekerja perempuan yang menyusui memiliki hak untuk satu atau lebih jeda di antara waktu kerja atau pengurangan jam kerja setiap harinya untuk menyusui bayinya atau memerah ASI. Sesuai rekomendasi WHO, masa menyusui tersebut sekurang-kurangnya selama 2 tahun.<sup>108</sup> Dalam praktiknya, perusahaan telah melaksanakan sesuai dengan yang tertera dala

Pasal 10 Konvensi ILO tersebut walaupun di perusahaan tersebut tidak tersedianya ruang laktasi bagi pekerja perempuan yang ingin memerah ASI.

a. Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Umar selaku kepala bagian hubungan industrial, beliau mengatakan bahwa peran

---

<sup>108</sup>*Ibid.*

dinas tenaga kerja Sleman sesuai dengan Peraturan Bupati Sleman Nomor 69 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, yaitu melakukan pemantauan atau kontrol monitoring di perusahaan seperti melakukan kunjungan ke perusahaan untuk mendata atau melakukan ceklist terdapat pelanggaran atau tidak. Salah satunya mengecek sarana dan fasilitas yang ada di perusahaan layak atau tidak, mengecek pengupahan yang sesuai atau tidak, pemberian cuti yang sesuai atau tidak, mengarahkan perusahaan untuk wajib membuat peraturan perusahaan, dan sebagainya.

Selain kontrol monitoring, dinas tenaga kerja Sleman melakukan pembinaan bersama HRD perusahaan terkait pembuatan peraturan perusahaan. Selain itu, melakukan penanganan terkait perselisihan hak yang terjadi antara perusahaan dengan pekerja. Apabila dalam perselisihan terdapat unsur pidana maka akan diserahkan kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Yogyakarta.

Mengenai pengawasan dan penegakan hukum seperti pemberian sanksi administrasi terkait pelanggaran yang dilakukan perusahaan, dinas tenaga kerja Sleman tidak berwenang melakukannya karena yang berwenang adalah dinas tenaga kerja Provinsi Yogyakarta. Jadi, pada dasarnya dinas tenaga kerja Sleman hanya melakukan tugas dan wewenang seperti yang telah dipaparkan diatas.<sup>109</sup> Hal diatas sesuai dengan Pasal 2 ayat 3 Perbup

---

<sup>109</sup>Wawancara dilakukan dengan Bapak Umar selaku Kepala bagian hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Sleman pada tanggal Jum'at, 2 Agustus 2019. Bertempat di PT. Primmisima Kabupaten Sleman.

Sleman Nomor 69 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja yang berbunyi<sup>110</sup>, bahwa Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:

- a. penyusunan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja;
- b. perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi;
- c. pelaksanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengendalian urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi;
- d. evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi;
- e. pelaksanaan kesekretariatan dinas; dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya dan/atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Terkait pelaksanaan sosialisasi yang dilakukan dinas tenaga kerja Sleman ke perusahaan-perusahaan yang ada di Sleman yaitu termasuk PT. Primissima hanya melakukan kunjungan ke perusahaan untuk memberikan arahan-arahan yang sekiranya perusahaan butuhkan dan perlu untuk diterapkan demi kemaslahatan bersama. Terakhir setahun yang lalu

---

<sup>110</sup> Peraturan Bupati Sleman Nomor 69 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi.

dinas tenaga kerja Sleman melakukan kunjungan ke PT.Primissima untuk melakukan pengecekan dan pendataan. Tetapi, dinas tenaga kerja juga pernah melakukan sosialisasi klasikal seperti jika terdapat peraturan baru yang ada di Undang-Undang Ketenagakerjaan maka disosialisasikan, lalu sosialisasi lain yang berhubungan dengan kewajiban –kewajiban yang ada di perusahaan.

**A. Faktor Penghambat dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia di PT. Primissima Sleman**

Berdasarkan wawancara terhadap 10 pekerja perempuan diatas, yang menjadi faktor penghambat yaitu:

1.) Faktor Penghambat Internal

merupakan faktor yang berasal dari PT.Primissima, antara lain , seperti:

a. Kurangnya pengetahuan yang dimiliki para pekerja perempuan terkait hak-hak para pekerja perempuan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian bahwa 4 dari 10 pekerja perempuan di PT.Primissima tidak mengetahui adanya hak atas cuti haid yang telah perusahaan atur dan 9 dari 10 pekerja perempuan tidak mengetahui adanya hak atas cuti keguguran yang telah perusahaan atur dalam perjanjian kerja bersama yang berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

b. Bahwasanya para pekerja perempuan di PT.Primissima tidak menggunakan hak cuti mereka secara maksimal. Hal ini dapat dilihat

berdasarkan hasil penelitian bahwa 10 pekerja perempuan tidak pernah menggunakan hak atas cuti haid selama mereka bekerja di perusahaan padahal mereka merasakan nyeri dan sakit saat sedang melakukan pekerjaan.

c. Kurangnya kesadaran pihak perusahaan untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan. Maka dari itu, diperlukan kerjasama antara pihak perusahaan dengan para pekerja perempuan sehingga perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan dapat berjalan lancar dan optimal.

#### 1.) Faktor Penghambat Eksternal

Yaitu merupakan faktor penghambat yang berasal dari pihak Dinas tenaga kerja Kabupaten Sleman. Adapun yang menjadi hambatan yaitu:

a. Dikarenakan fungsi pengawasan dan penegakan hukum hanya boleh dilakukan oleh Dinas tenaga kerja Yogyakarta maka yang menjadi hambatan dinas tenaga kerja Sleman adalah terbatasnya wewenang yang dilakukan dinas tenaga kerja sleman yang salah satunya tidak bisa melakukan fungsi pengawasan dan penegakan hukum sehingga dinas tenaga kerja Sleman hanya sebatas melakukan pendataan saja dan menerima laporan terkait peraturan baru yang perusahaan buat. Padahal pengawasan yang dilakukan dinas tenaga kerja merupakan unsur penting dalam perlindungan pekerja atau buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum.

Terkait pelaksanaan sosialisasi dapat dilakukan oleh dinas tenaga kerja Sleman maupun dinas tenaga kerja Yogyakarta. Akan tetapi, dinas tenaga kerja Sleman jarang sekali melakukan sosialisasi yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerjaannya di berbagai perusahaan di Sleman. Hal ini dikarenakan terbatasnya dana yang dimiliki oleh Dinas tenaga kerja Sleman . Tentu hal ini berdampak pada kurangnya pengetahuan para pekerja tentang hak-hak yang seharusnya mereka miliki yang mana dapat mereka gunakan sebagaimana mestinya.

