

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM MENGENAI HAK-HAK
REPRODUKSI PEKERJA PEREMPUAN
(STUDI DI LEMBAGA PERBANKAN SYARIAH KABUPATEN CIAMIS)**

SKRIPSI

**OLEH:
Ai Siti Azizah
NIM 18220168**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM MENGENAI HAK-HAK
REPRODUKSI PEKERJA PEREMPUAN
(STUDI DI LEMBAGA PERBANKAN SYARIAH KABUPATEN CIAMIS)**

SKRIPSI

**OLEH:
Ai Siti Azizah
NIM 18220168**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM MENGENAI HAK-HAK REPRODUKSI PEKERJA PEREMPUAN (STUDI DI LEMBAGA PERBANKAN SYARIAH KABUPATEN CIAMIS)

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika kemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai persyaratan mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 07 Maret 2023



Ai Siti Azizah
NIM 18220168

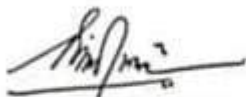
HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Ai Siti Azizah NIM 18220168 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM MENGENAI HAK-HAK REPRODUKSI PEKERJA PEREMPUAN (STUDI DI LEMBAGA PERBANKAN SYARIAH KABUPATEN CIAMIS)

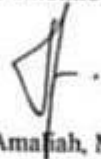
Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah



Dr. Fakhruddin, M.HI.
NIP 197408192000031002

Malang, 07 Maret 2023
Dosen Pembimbing



Rizka Amaliah, M.Pd.
NIP 198907092019032012



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG

FAKULTAS SYARIAH

Jl. Gajayana 50, Malang. Kode Pos 65144

Website: www.syariah.uin.malang.ac.id Telp. (0341)551354

BUKTI KONSULTASI

Nama : Ai Siti Azizah
NIM : 18220168
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Rizka Amaliah, M.Pd.
Judul Skripsi : **Implementasi Perlindungan Hukum Mengenai Hak-Hak Reproduksi Pekerja Perempuan (Studi Kasus Di Lembaga Perbankan Kabupaten Ciamis)**

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	10 Agustus 2022	Revisi judul skripsi	<i>f</i>
2	19 Agustus 2022	Revisi rumusan masalah	<i>f</i>
3	01 September 2022	Revisi metodologi penelitian	<i>f</i>
4	05 September 2022	Revisi proposal skripsi	<i>f</i>
5	08 September 2022	Acc proposal skripsi	<i>f</i>
6	22 Oktober 2022	ACC BAB I, II, III	<i>f</i>
7	29 November 2022	Konsultasi BAB IV	<i>f</i>
8	03 Februari 2023	Revisi BAB IV	<i>f</i>
9	01 Maret 2023	ACC BAB IV, Konsultasi BAB V	<i>f</i>
10	06 Maret 2023	ACC Abstrak & Skripsi	<i>f</i>

Malang, 07 Maret 2023
Mengetahui,
a.n Dekan
Ketua Program Studi HES

Dr. Fakhruddin, M. HI.
NIP 197408192000031002

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan penguji skripsi saudari Ai Siti Azizah NIM 18220168 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM MENGENAI HAK-HAK REPRODUKSI PEKERJA PEREMPUAN (STUDI DI LEMBAGA PERBANKAN SYARIAH KABUPATEN CIAMIS)

Telah dinyatakan **LULUS** dengan nilai: A

Dewan Penguji

1. Kurniasih Bahagiati, M.H.
NIP. 198710192019032011

()
Ketua Penguji

2. Dr. Fakhruddin, M.Hl.
NIP. 197408192000031002

()
Penguji Utama

3. Rizka Amaliah, M.Pd.
NIP. 198907092019032012

()
Sekretaris Penguji

Malang, 07 Maret 2023
Dekan

Sudirman, M.A.
NIP 197708222005011003



MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah: 5)

“Allah tidak akan membebani seorang hamba melainkan sesuai dengan
kemampuannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Only you can change your life. Nobody else can do it for you”

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik skripsi yang berjudul:

“IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM MENGENAI HAK-HAK REPRODUKSI PEKERJA PEREMPUAN (STUDI DI LEMBAGA PERBANKAN SYARIAH KABUPATEN CIAMIS)”

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang sudah menuntun kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang yakni *addinul Islam*. Semoga kita menjadi orang yang mendapatkan syafa'at di hari akhir kelak.

Dengan segala upaya, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak dalam proses penulisan skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati perkenankan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada taranya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Sudirman, M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhruddin, M.HI., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dwi Fidhayanti, S.HI., M.H., selaku Dosen Wali penulis selama menempuh studi di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis sampaikan banyak terima kasih

kepada beliau yang telah memberikan arahan dan bimbingan, serta semangat motivasi selama menempuh perkuliahan.

5. Rizka Amaliah, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing dalam pengerjaan skripsi ini. Penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu yang telah beliau luangkan untuk memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga beliau dan keluarga diberi kesehatan, rezeki yang berkah dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
6. Segenap jajaran Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak berperan aktif dalam menyumbangkan ilmu, wawasan dan pengetahuannya kepada penulis.
7. Staff karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis ucapkan terima kasih atas partisipasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Pihak Lembaga Perbankan Syariah Kabupaten Ciamis (Bank Jabar Banten Syariah, Bank Syariah Indonesia, dan Bank Muamalat) yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan telah memberikan informasi yang dibutuhkan selama penelitian berlangsung.
9. Orang tua penulis (Abi Nana Sutisna, S.Ag. dan Ummi Cicih, S.Pd.I) yang selalu mendoakan, memberikan dukungan yang terbaik untuk penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan baik.
10. Kedua adik penulis (Asep Abdul Aziz dan Ujang Hanif Muhammad Jalil) yang selalu mendoakan, memberi dukungan, dan menjadi pelipur lara bagi penulis.

11. Adik-adik santriwan/santriwati Pondok Pesantren As-Salam Cipandanwangi yang selalu mendoakan dan memberi dukungan bagi penulis agar bisa menyelesaikan skripsi dengan baik dan lancar.
12. Orang-orang tersayang penulis yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, terima kasih karena kalian berusaha untuk selalu menemani, mendorong, memberikan semangat selama proses penyelesaian skripsi.

Dengan terselesaikannya skripsi ini, semoga ilmu yang telah penulis peroleh selama kuliah di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca. Sebagai manusia yang tak pernah luput dari kekhilafan, penulis sangat mengharapkan pintu maaf serta kritikan dan saran dari semua pihak demi upaya perbaikan di waktu yang akan datang.

Malang, 07 Maret 2023
Penulis



Ai Siti Azizah
NIM 1822068

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi adalah pemindahan aliran tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan Bahasa Arab ke dalam Bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penelitian karya ilmiah, baik yang berstandar internasional, nasional, maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1998, No. 158/1987 dan 0543 .b/U/1987, sebagaimana transliterasi dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

ا = Tidak dilambangkan	ض = dl
ب = b	ط = th
ت = t	ظ = dh

ث = ts	ع = ‘ (koma menghadap ke atas)
ج = j	غ = gh
ح = h	ف = f
خ = kh	ق = q
د = d	ك = k
ذ = dz	ل = l
ر = r	م = m
ز = z	ن = n
س = s	و = w
ش = sy	ه = h
ص = sh	ي = y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau di akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (‘), berbalik dengan koma (,) untuk pengganti lambang “ع”.

C. Vokal, Panjang, dan Diftong

Setiap penulisan Bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dhommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut.

Vokal (a) panjang = â misalnya بال menjadi bâla

Vokal (i) panjang = ii misalnya بيل menjadi biila

Vokal (u) panjang = uu misalnya بول menjadi buula

Khusus untuk bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “I” melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya' nisbat di akhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya' setelah fathah ditulis dengan “aw” dan “ay”, contoh sebagai berikut:

Diftong (aw) = و misal nya سول menjadi sawla

Diftong (ay) = ي misal nya سف menjadi sayfa

D. Ta' Marbutah

Ta' marbutah ditransliterasikan dengan “t” jika berada i tengah kalimat, tetapi Ta' marbutah berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h”, misalnya menjadi *al-risalat li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya menjadi *fii rahmatillah*.

E. Kata Sandang dan Lafadh al-Jalalah

Kata sandang berupa “al” ال ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh al-jalalah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (idhafah) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan....
2. Al-Bukhâriy dalam kitabnya menjelaskan...
3. Billâh ‘azzawajalla.

F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Contohnya sebagai berikut: “...Abdurrahman Wahid, mantan Presiden RI keempat”. Penulisan nama “Abdurrahman Wahid” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut sekalipun berasal dari bahasa Arab, namun ia berupa nama dan orang Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “*Abd al-RahmânWâhid*”.

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
BUKTI KONSULTASI	v
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
مستخلص البحث	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Definisi Operasional.....	6
F. Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Penelitian Terdahulu.....	9
B. Kajian Teori	12

BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Pendekatan Penelitian	29
C. Lokasi Penelitian	29
D. Jenis dan Sumber Data	29
E. Metode Pengumpulan Data	30
F. Metode Pengolahan Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Bentuk Perlindungan Hukum Hak-Hak Reproduksi Pekerja Perempuan Ditinjau Dari Hukum Positif	34
B. Implementasi Perlindungan Hak-Hak Reproduksi Pada Pekerja Perempuan	49
C. Pandangan Hukum Islam Terhadap Upaya Perlindungan Hak-Hak Reproduksi Pada Pekerja Perempuan.....	62
BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	88
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	94

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Pemetaan Regulasi Perlindungan Hak-Hak Reproduksi pada Pekerja Perempuan	47
Tabel 4.2 Rekapitulasi Jawaban Atas Dua Pertanyaan Mengenai Hak untuk Memilih Bentuk Keluarga, dan Hak untuk Membangun dan Merencanakan Keluarga.....	51
Tabel 4.3 Rekapitulasi Jawaban Atas Tiga Pertanyaan Mengenai Hak Atas Kesetaraan dan Bebas Dari Segala Bentuk Diskriminasi, Termasuk Kehidupan Keluarga dan Reproduksinya.....	52
Tabel 4.4 Rekapitulasi Jawaban Atas Empat Pertanyaan Mengenai Hak Mendapatkan Pelayanan dan Perlindungan Kesehatan.....	54
Tabel 4.5 Rekapitulasi Jawaban Atas Lima Pertanyaan Mengenai Hak untuk Hidup.....	56
Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Atas Empat Pertanyaan Mengenai Hak Atas Kebebasan dan Keamanan.....	57
Tabel 4.7 Rekapitulasi Jawaban Atas Satu Pertanyaan Mengenai Hak Atas Kerahasiaan Pribadi	58
Tabel 4.8 Rekapitulasi Jawaban Atas Satu Pertanyaan Mengenai Hak untuk Memutuskan Kapan dan Akankah Punya Anak	59
Tabel 4.9 Rekapitulasi Jawaban Atas Dua Pertanyaan Mengenai Hak Kebebasan Berkumpul dan Berpartisipasi dalam Hal Berpolitik.....	60
Tabel 4.10 Rekapitulasi Jawaban Atas Empat Pertanyaan Mengenai Hak untuk Bebas dari Penganiayaan dan Perlakuan Buruk	61

ABSTRAK

Ai Siti Azizah, 18220168, **Implementasi Perlindungan Hukum Mengenai Hak-Hak Reproduksi Pekerja Perempuan (Studi Di Lembaga Perbankan Syariah Kabupaten Ciamis)**, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Rizka Amaliah, M.Pd.

Kata Kunci: implementasi, perlindungan, hak reproduksi.

Perlakuan tidak adil yang kerap terjadi pada pekerja perempuan adalah diskriminasi gender, perlakuan yang berimbas pada perbedaan hak dan kesempatan berbasis gender, dan pelecehan seksual. Secara empiris hal ini kerap bersinggungan atau mencederai hak reproduksi. Hak reproduksi merupakan hak dan kebebasan yang berkaitan dengan aspek reproduksi dan kesehatan reproduksi.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian empiris, dengan pendekatan kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu berupa kutipan pasal yang berkaitan dengan hak-hak reproduksi dan transkrip hasil jawaban kuesioner dan wawancara. Serta sumber data sekunder berupa data yang diperoleh dari perundang-undangan, jurnal, Al-Qur'an dan sumber data lainnya. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Metode pengolahan data melewati beberapa tahapan yaitu pemeriksaan data, klasifikasi, verifikasi, analisis, dan penyimpulan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memaparkan (1) bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak reproduksi pekerja perempuan ditinjau dari hukum positif; (2) implementasi perlindungan hak-hak reproduksi pada pekerja perempuan; dan (3) pandangan hukum Islam terhadap perlindungan hak-hak reproduksi pekerja perempuan.

Bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak reproduksi pekerja perempuan adalah muatan hukum implisit dalam pasal-pasal tertentu yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. 8 hak reproduksi sudah terlindungi melalui kedua Undang-Undang tersebut. 4 hak reproduksi yang belum terlindungi mencakup (1) hak atas kerahasiaan pribadi, (2) hak untuk mendapatkan informasi dan pendidikan, (3) hak untuk memutuskan kapan dan akankah punya anak, dan (4) hak untuk mendapatkan manfaat dari hasil kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam proses implementasinya di lembaga perbankan syariah, dari 12 hak reproduksi pekerja perempuan, yang terakomodasi oleh ketiga lembaga perbankan syariah Kabupaten Ciamis mencakup 9 hak reproduksi selain (1) hak untuk kebebasan berpikir; (2) hak untuk mendapatkan informasi dan pendidikan; dan (3) hak untuk mendapatkan manfaat dari hasil kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pandangan hukum Islam terhadap perlindungan hak reproduksi sangat positif dan mengakomodasi kedua belas hak reproduksi.

ABSTRACT

Ai Siti Azizah, 18220168, **Implementation of Legal Protection regarding the Reproductive Rights of Women Workers (Study at Sharia Banking Institutions Ciamis Regency)**, Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, State Islamic University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Supervisor: Rizka Amaliah, M.Pd.

Keywords: implementation, protection, reproductive rights.

The unfair treatment that often occurs among women workers is gender discrimination, treatment that impacts on gender-based differences in rights and opportunities, and sexual harassment. Empirically this often intersects with or injures reproductive rights. Reproductive rights are rights and freedoms related to aspects of reproduction and reproductive health.

This research includes the type of empirical research, with a qualitative approach. The source of the data used is primary data, namely in the form of excerpts from articles relating to reproductive rights and transcripts of the results of answers to questionnaires and interviews. As well as secondary data sources in the form of data obtained from legislation, journals, the Koran and other data sources. Data collection techniques through questionnaires, interviews, documentation, and triangulation. The data processing method goes through several stages, namely data examination, classification, verification, analysis, and conclusion. The purpose of this study is to describe (1) the form of legal protection for the reproductive rights of women workers in terms of positive law; (2) implementation of the protection of reproductive rights for women workers; and (3) the view of Islamic law on the protection of the reproductive rights of women workers.

The form of legal protection for the reproductive rights of women workers is implicit legal content in certain articles contained in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. 8 reproductive rights have been protected through the two laws. The 4 unprotected reproductive rights include (1) the right to privacy, (2) the right to obtain information and education, (3) the right to decide when and whether to have children, and (4) the right to benefit from the results of scientific progress and technology. In the process of its implementation in Islamic banking institutions, of the 12 reproductive rights of women workers, which are accommodated by the three Islamic banking institutions of Ciamis Regency, they include 9 reproductive rights in addition to (1) the right to freedom of thought; (2) the right to obtain information and education; and (3) the right to benefit from scientific and technological advances. The view of Islamic law on the protection of reproductive rights is very positive and accommodates the twelve reproductive rights.

مستخلص البحث

أي سيتي عزيزة ، 18220168 ، تنفيذ الحماية القانونية فيما يتعلق بالحقوق الإنجابية للعاملات (دراسة في المؤسسات المصرفية الشرعية في سياميس ريجنسي) ، برنامج دراسة القانون الاقتصادي الشرعي ، كلية الشريعة ، الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج ، مشرف: رزقا اماليا ، م.فد.

الكلمات المفتاحية: التنفيذ ، الحماية ، الحقوق الإنجابية.

المعاملة غير العادلة التي تحدث غالبًا بين العاملات هي التمييز بين الجنسين ، والمعاملة التي تؤثر على الفروق بين الجنسين في الحقوق والفرص ، والتحرش الجنسي. من الناحية التجريبية ، غالبًا ما يتقاطع هذا مع الحقوق الإنجابية أو يضر بها. الحقوق الإنجابية هي حقوق وحرريات تتعلق بجوانب الإنجاب والصحة الإنجابية.

يشمل هذا البحث نوع البحث التجريبي ، بمنهج نوعي. مصدر البيانات المستخدمة هو البيانات الأولية ، وبالتحديد في شكل مقتطفات من المقالات المتعلقة بالحقوق الإنجابية ونصوص الأجوبة على الاستبيانات والمقابلات. وكذلك مصادر البيانات الثانوية في شكل بيانات تم الحصول عليها من التشريعات والمجلات والمصحف ومصادر البيانات الأخرى. تقنيات جمع البيانات من خلال الاستبيانات والمقابلات والتوثيق والتثليث. تمر طريقة معالجة البيانات بعدة مراحل ، وهي فحص البيانات والتصنيف والتحقق والتحليل والاستنتاج. الغرض من هذه الدراسة هو وصف (1) أشكال الحماية القانونية للحقوق الإنجابية للعاملات من حيث القانون الوضعي ؛ (2) تنفيذ حماية الحقوق الإنجابية للعاملات ؛ (3) وجهة نظر الشريعة الإسلامية في حماية الحقوق الإنجابية للعاملات.

شكل الحماية القانونية للحقوق الإنجابية للعاملات هو محتوى قانوني ضماني في بعض المواد الواردة في القانون رقم 13 لعام 2003 بشأن القوى العاملة والقانون رقم 11 لعام 2020 بشأن خلق فرص العمل. 8 - تمت حماية الحقوق الإنجابية من خلال هذين القانونين. تشمل الحقوق الإنجابية الأربعة غير المحمية (1) الحق في الخصوصية ، (2) الحق في الحصول على المعلومات والتعليم ، (3) الحق في تقرير متى ومتى إنجاب الأطفال ، و (4) الحق في الاستفادة من التقدم العلمي

. والتكنولوجيا. في عملية تنفيذه في المؤسسات المصرفية الإسلامية ، من بين 12 حقًا إيجابيًا للعاملات ، والتي تم استيعابها من قبل المؤسسات المصرفية الإسلامية الثلاثة لسياميس ريجنسي ، وهي تشمل 9 حقوق إيجابية بالإضافة إلى (1) الحق في حرية الفكر ؛ (2) الحق في الحصول على المعلومات والتعليم ؛ و (3) الحق في الاستفادة من التقدم العلمي والتكنولوجي. تعتبر وجهة نظر الشريعة الإسلامية بشأن حماية الحقوق الإيجابية إيجابية للغاية وتستوعب الحقوق الإيجابية الاثني عشر.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keadilan mengandung nilai moral universal yang merupakan hak dan kebutuhan dasar manusia di seluruh dunia. Nilai moral keadilan merupakan cita-cita setiap bangsa yang memiliki kepentingan berbagai kelompok. Keadilan dalam hal ini menjadi kesepakatan antara berbagai masyarakat yang menginginkan kehidupan bernegara yang adil dan makmur.¹

Meskipun keadilan telah menjadi cita-cita bersama, tetapi ketidakadilan dalam konteks gender kerap muncul sebagai bentuk kurangnya kesadaran masyarakat terhadap perbedaan antara hak-hak yang bersifat umum dan kodrati. Hal ini juga berlaku dalam lingkup ketenagakerjaan yang berorientasi pada keikutsertaan perempuan sebagai pekerja/buruh/pegawai. Perlakuan tidak adil yang umum terjadi adalah diskriminasi gender, perlakuan yang berpengaruh pada perbedaan hak dan kesempatan berbasis gender, dan pelecehan fisik.² Isu gender lain yang juga banyak dibahas adalah ketimpangan kuantitas pekerja perempuan dan laki-laki (persentase tenaga kerja formal perempuan dan laki-laki pada tahun 2022 adalah 36,20%: 43,39%³) serta kecenderungan perempuan tidak dipekerjakan (jika dibandingkan dengan laki-laki).

¹ Mulyani Djakaria, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, no. 1 (2018): 16, <https://doi.org/10.23920/jbmh.v3n1.2>.

² Mulyani Djakaria, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, no. 1 (2018): 16, <https://doi.org/10.23920/jbmh.v3n1.2>.

³ Badan Pusat Statistik, "Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2019-2021," accessed September 6, 2022, <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>.

Perilaku tidak adil di perusahaan sering menjadi sorotan. Namun, tidak banyak pembahasan yang mengarah pada perlindungan hak reproduksi pada perempuan. Adapun 12 hak reproduksi perempuan menurut Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana nasional (BKKBN) adalah sebagai berikut: (1) hak untuk hidup; (2) hak atas kemerdekaan dan keamanan; (3) hak atas kesetaraan dan bebas dari segala bentuk diskriminasi; (4) hak atas kerahasiaan pribadi; (5) hak atas kebebasan berpikir; (6) hak mendapatkan informasi dan pendidikan; (7) hak untuk menikah atau tidak menikah serta membentuk dan merencanakan keluarga; (8) hak memutuskan punya anak atau tidak dan kapan; (9) hak atas perlindungan dan pelayanan kesehatan; (10) hak mendapatkan manfaat dari kemajuan ilmu pengetahuan; (11) hak atas kebebasan berkumpul dan partisipasi politik; (12) hak untuk bebas dari penganiayaan dan perlakuan buruk.⁴

Padahal, temuan sebuah penelitian menunjukkan masih tingginya tingkat pelecehan terhadap pekerja perempuan dalam hal perlindungan jam kerja, cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan, dan ketersediaan ruang laktasi atau fasilitas menyusui. Hal ini dikarenakan penerapan pengaturan peraturan perundang-undangan yang berlaku belum dilaksanakan secara baik.⁵ Beberapa jenis perusahaan salah satunya perbankan bahkan memberikan aturan untuk tidak menikah, hamil, dan melahirkan.

⁴ Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, "Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi" Diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,menikah%20atau%20tidak%20menikah%20serta>.

⁵ Meci Nilam Sari, "Pelecehan Seksual Tenaga Kerja Wanita Indonesia Dalam Hubungan Industri," *Journal Ilmu Administrasi Negara* 14, no. 2 (2017): 101.

Perangkat hukum sekarang ini sebetulnya sudah cukup memadai, seperti salah satunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, bukan berarti terdapat jaminan bahwa tidak terjadi permasalahan dalam hukum ketenagakerjaan. Kenyataan tersebut bisa dilihat dari banyaknya persoalan yang terjadi di lapangan (seperti tidak diberikannya cuti haid oleh perusahaan)⁶, sehubungan dengan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan, yang mengisyaratkan masih banyaknya kendala yang harus dihadapi dalam mengoperasionalkan peraturan ketenagakerjaan, khususnya berkaitan dengan hak reproduksi pekerja perempuan.

Ketentuan mengenai beberapa hak reproduksi telah diatur oleh undang-undang, meskipun demikian pada kenyataannya terdapat pekerja perempuan yang belum mendapatkan haknya. Jika mengacu pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat tiga hak reproduksi pekerja perempuan yang kerap dilanggar perusahaan (salah satunya sedikit sekali kantor firma hukum yang memberikan cuti haid kepada lawyer perempuannya), yakni (1) cuti haid (Pasal 81), (2) cuti melahirkan (Pasal 82), dan (3) hak menyusui di lingkungan kerja (Pasal 83). Bahkan, Ketua Asosiasi Pekerja Indonesia menyatakan bahwa banyak terjadi kasus keguguran diakibatkan karena pelanggaran hak reproduksi pekerja perempuan menjelang persalinan. Namun, hanya 1% perusahaan yang mendapatkan sanksi atas pelanggaran tersebut.⁷

Hasil studi pendahuluan terhadap dua perempuan pekerja (di ranah perbankan dan pendidikan) menunjukkan bahwa terdapat beberapa hak reproduksi

⁶ Hasil wawancara dengan salah satu pegawai PT. Kahatex.

⁷ Esthi Maharani, "Tiga Hak Buruh yang Sering Dilanggar" Diakses 14 September 2022, <https://www.republika.co.id/berita/06ada1335/tiga-hak-buruh-perempuan-yang-sering-dilanggar>.

yang belum sepenuhnya terpenuhi di tempat kerja. Di perbankan, bahkan para calon pekerja telah diberi ketentuan dan persyaratan untuk tidak menikah dalam kurun waktu tertentu (2 tahun).⁸ Di dunia pendidikan terdapat fakta bahwa perempuan-perempuan (guru/dosen) dalam kondisi hamil (usia kandungan 9 bulan) maupun pasca persalinan tetap wajib mengikuti latsar CPNS yang cukup memberatkan dan berisiko.⁹

Selain fakta empiris mengenai pelanggaran hak reproduksi pada pekerja perempuan, kemunculan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga turut memunculkan polemik normatif dalam konteks perlindungan hak-hak reproduksi. Undang-Undang tersebut menunjukkan adanya reduksi hak-hak reproduksi perempuan yang telah termaktub dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dari hasil studi pendahuluan diketahui bahwa terdapat beberapa hak reproduksi perempuan pekerja yang tercederai (sebagian kecil dari 12 hak reproduksi pekerja perempuan) di Bank Jabar Banten Syariah. Artinya, tidak menutup kemungkinan pekerja perempuan di perbankan syariah lain di Kabupaten Ciamis juga tercederai beberapa hak-hak reproduksinya. Hal ini menjadi urgensi pelaksanaan penelitian berjudul “Implementasi Perlindungan Hukum Mengenai Hak-Hak Reproduksi Pekerja Perempuan (Studi di Perbankan Syariah Kabupaten Ciamis)”. Selain berfokus pada isu perlindungan hak-hak reproduksi pekerja perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja,

⁸ Hasil wawancara dengan salah satu pegawai Bank Jabar Banten Syariah Kabupaten Ciamis.

⁹ Hasil wawancara dengan salah satu guru perempuan yang mengikuti latsar CPNS pasca persalinan.

penelitian ini juga mengkaji pandangan Islam terhadap perlindungan hak-hak reproduksi pekerja perempuan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, berikut ini dirinci tiga rumusan masalah berkaitan dengan topik yang dipilih dalam penelitian ini.

- 1) Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak reproduksi pekerja perempuan ditinjau dari hukum positif?
- 2) Bagaimana implementasi perlindungan hak-hak reproduksi pada pekerja perempuan?
- 3) Bagaimana pandangan hukum Islam terhadap upaya perlindungan hak-hak reproduksi pada pekerja perempuan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan pada bagian (B), berikut ini tiga tujuan spesifik penelitian ini.

- 1) Untuk menganalisis dan memaparkan bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak reproduksi pekerja perempuan ditinjau dari hukum positif.
- 2) Untuk memaparkan implementasi perlindungan hak-hak reproduksi pada pekerja perempuan.
- 3) Untuk menjelaskan pandangan hukum Islam terhadap perlindungan hak-hak reproduksi pekerja perempuan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua, yaitu manfaat

normatif—teoretis dan manfaat praktis. Keduanya dijabarkan sebagai berikut.

- 1) Manfaat normatif—teoretis hasil kajian ini adalah sebagai bahan untuk mengisi kekosongan hukum berkenaan dengan hak-hak reproduksi pekerja perempuan, karena melalui penelitian ini diharapkan muncul *policy brief* yang relevan dengan kondisi faktual. Selain itu hasil penelitian ini juga bermanfaat sebagai kontribusi pemikiran ilmiah dalam hazanah intelektual mengenai masalah perlindungan hukum atas hak-hak reproduksi pekerja perempuan di dunia ketenagakerjaan.
- 2) Manfaat praktis hasil penelitian ini adalah sebagai rekomendasi bagi para pengusaha untuk meningkatkan kesadaran mengenai hak-hak reproduksi pekerja perempuan, sehingga kebijakan-kebijakan di perusahaan bisa mengacu pada pemenuhan hak-hak reproduksi pekerja perempuan.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan pengertian dari istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian dan telah disesuaikan dengan ruang lingkup penelitian ini. Berikut ini beberapa definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini.

- 1) *Implementasi* adalah pelaksanaan atau penerapan.
- 2) *Perlindungan Hukum* adalah upaya memberikan kepastian hukum bagi pemenuhan hak-hak reproduksi pekerja perempuan melalui ketentuan-ketentuan dalam regulasi.
- 3) *Hak* adalah kekuasaan diri untuk melakukan sesuatu sesuai keinginan diri tanpa mencederai aturan hukum.
- 4) *Hak Reproduksi* adalah kekuasaan diri untuk menentukan pilihan-pilihan dan

mendapatkan layanan yang berkaitan dengan kelangsungan, kesehatan, dan keamanan reproduksi sebagai kodrat yang melekat pada perempuan.

- 5) *Pemberi Kerja* orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 6) *Pekerja Perempuan* adalah orang yang berjenis kelamin perempuan dan bekerja secara formal di suatu lembaga atau perusahaan.
- 7) *Hukum Positif* adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- 8) *Hukum Islam* adalah peraturan dan ketentuan yang berkenaan dengan kehidupan berdasarkan Al-Quran dan Hadis.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan penyusunan penulisan yang dibuat oleh peneliti agar mudah dipahami oleh siapa saja yang membacanya. Sistematika pembahasan menggambarkan jalan pikiran peneliti untuk mengarahkan pembaca kepada tulisannya. Berikut sistematika penulisan yang telah disusun oleh peneliti:

Bab pertama dalam penelitian ini adalah Pendahuluan. Bab ini terdiri atas beberapa sub bab, yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua dalam penelitian ini adalah Tinjauan Pustaka. Dalam bab ini terdapat suatu penelitian terdahulu dan kerangka teori atau landasan teori. Tujuan adanya penelitian terdahulu ini untuk menghindari terjadinya duplikasi dan selain

itu penelitian terdahulu digunakan untuk menunjukkan keaslian penelitian dan dapat membuktikan sebuah perbedaannya dengan penelitian sebelumnya. Selanjutnya berisi kerangka teori atau landasan teori berisi tentang teori atau konsep yuridis sebagai landasan teoritis untuk pengkajian dan analisis masalah. Bab ini nantinya akan menjabarkan mengenai konsep-konsep yang terkait dengan perlindungan hukum mengenai hak-hak reproduksi pekerja perempuan.

Bab ketiga dalam penelitian ini adalah Metode Penelitian. Dalam bab ini terdiri atas beberapa sub bab yaitu jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode pengolahan data.

Bab keempat dalam penelitian ini adalah Hasil dan Pembahasan. Dalam bab ini akan dipaparkan pembahasan dan analisa terkait “Perlindungan Hukum Mengenai Hak-Hak Reproduksi Pekerja Perempuan” untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan.

Bab terakhir dalam penelitian ini adalah Kesimpulan dan Saran. Dalam bab ini, kesimpulan ditarik dari garis besar penelitian yang dilakukan, dan jawabannya hanya berasal dari rumusan pertanyaan yang telah ditentukan. Isi yang diperoleh dari kesimpulan ini harus dapat menjawab pernyataan kasus yang telah ditentukan sebelumnya. Saran adalah sebuah usulan atau solusi atas permasalahan yang diangkat oleh pihak tertentu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Selain itu penelitian terdahulu juga digunakan untuk melihat keaslian penelitian. Berikut penelitian terdahulu yang menjadi rujukan peneliti.

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Mulyani Djakaria tentang “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi.”¹⁰ Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis normatif kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu fokus penelitian ini pada kesehatan reproduksi, sementara penelitian yang peneliti lakukan membahas seluruh hak reproduksi dan polemik empiris perlindungan hukumnya.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Evra Willya tentang “Hak-Hak Reproduksi Dalam Pandangan Islam”. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu fokus penelitian ini pada pandangan hukum Islamnya saja. Sementara penelitian yang peneliti lakukan berfokus pada pandangan hukum positif dan hukum Islam.

¹⁰ Mulyani Djakaria, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi,” *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, no. 1 (2018): 15–28, <https://doi.org/10.23920/jbmh.v3n1.2>.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Mimin Mintarsih dan Pitrotussaadah tentang “ Hak-Hak Reproduksi Perempuan Dalam Islam”.¹¹ Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pembacaan tematik (*maudhu’i*) terhadap sumber primernya yakni Al-Qur’an. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu fokus penelitian ini pada pandangan hukum Islamnya saja. Sementara penelitian yang peneliti lakukan berfokus pada pandangan hukum positif dan hukum Islam.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Sulthon Miladiyanto dan Ariyanti tentang “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia dan Malaysia).”¹² Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu penelitian ini berfokus pada perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia dan Malaysia. Sementara, penelitian yang dilakukan peneliti berfokus pada pandangan hukum positif dan hukum Islam.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Sali Susiana tentang “Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme.”¹³ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian ini berfokus pada perspektif feminisme. Sementara penelitian yang dilakukan peneliti berfokus pada pandangan hukum positif dan hukum Islam.

¹¹ Mimin Mintarsih, Pitrotussaadah, “Hak-Hak Reproduksi Perempuan dalam Islam,” *Jurnal Studi Gender dan Anak*, Vol.09, No.01(2022).

¹² Sulthon Miladiyanto, Ariyanti, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia dan Malaysia),” *Jurnal Panorama Hukum*, Vol.2, No.1(2017).

¹³ Sali Susiana, “Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme,” *Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, Vol.8, No(2017).

No	Judul Penelitian	Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1.	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi	Mulyani Djakaria	Mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan (terkait hak reproduksi)	Fokus penelitian pada kesehatan reproduksi. Sementara penelitian ini membahas seluruh hak reproduksi dan polemik empiris perlindungan hukumnya.
2.	Hak-Hak Reproduksi Dalam Pandangan Islam	Evra Willya	Mengkaji hak reproduksi dalam pandangan Islam	Penelitian hanya berfokus pada pandangan hukum Islamnya saja. Sementara penelitian ini berfokus pada pandangan hukum positif dan hukum Islam.
3.	Hak-Hak Reproduksi Perempuan Dalam Islam	Mimin Mintarsih, Pitrotussaadah	Mengkaji hak reproduksi perempuan dalam pandangan Islam	Fokus penelitian hanya pada pandangan hukum Islamnya saja. Sementara penelitian ini berfokus pada pandangan hukum positif dan hukum Islam.
4.	Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia dan Malaysia)	Sulthon Miladiyanto, Ariyanti	Mengkaji perlindungan hukum terhadap hak-hak reproduksi pekerja perempuan	Penelitian berfokus pada perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia dan Malaysia. Sementara, penelitian ini berfokus pada pandangan hukum positif dan hukum Islam.
5.	Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme	Sali Susiana	Mengkaji perlindungan hak pekerja perempuan	Penelitian berfokus pada perspektif feminisme. Sementara penelitian ini berfokus pada pandangan hukum positif dan hukum Islam.

B. Kajian Teori

Pada bagian ini dipaparkan hasil pengkajian terhadap teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian. Informasi yang disajikan mencakup (1) perlindungan hukum; (2) hak asasi manusia dan hak-hak reproduksi pekerja perempuan; (3) perkembangan regulasi berkaitan dengan hak-hak reproduksi pekerja perempuan.

1. Perlindungan Hukum

Kata perlindungan dalam bahasa Inggris adalah *protection* yang berarti sebagai (1) *protecting or being protected*; (2) *system protecting*; (3) *person or thing that protect*. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan diartikan: (1) tempat berlindung; (2) perbuatan atau hal dan sebagainya memperlindungi.¹⁴

Perlindungan hukum merupakan bentuk perlindungan utama, yang didasarkan pada pemikiran bahwa hukum sebagai sarana yang dapat mengakomodasi kepentingan-kepentingan dan hak subjek hukum secara komprehensif. Selain itu, hukum bersifat memaksa yang diakui secara resmi oleh negara, sehingga dapat dilaksanakan secara permanen.¹⁵ Perlindungan hukum adalah sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.¹⁶ Perlindungan hukum juga dapat diartikan sebagai upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga hal tersebut memungkinkan manusia untuk menikmati

¹⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia. <https://kbbi.web.id/>. Diakses tanggal 5 Oktober 2022.

¹⁵ Wahyu Simon Tampubolon, "Upaya Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Ditinjau dari Undang-Undang Perlindungan Konsumen" *Jurnal Ilmiah Advokasi*, Vol 4 no.1 (2016): 56.

¹⁶ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia* (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987), 25.

martabatnya sebagai manusia.¹⁷ Perlindungan hukum berkaitan erat dengan dengan hak seseorang untuk berada dalam perlindungan secara hukum dan hak atas rasa aman. Hal tersebut sudah tercantum dalam Pasal 28 huruf G Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹⁸

a. **Macam-Macam Sarana Perlindungan Hukum**

Menurut Philipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan hukum ada dua macam yaitu:¹⁹

1) **Sarana Perlindungan Hukum Preventif**

Pada Perlindungan hukum preventif, subjek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatannya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa.

2) **Sarana Perlindungan Hukum Represif**

Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi termasuk kategori perlindungan hukum ini.

2. Hak Asasi Manusia dan Hak-Hak Reproduksi Pekerja Perempuan

a. **Hak Asasi Manusia**

Hak asasi manusia adalah hak dasar yang dimiliki manusia sejak lahir. Hak asasi dapat dirumuskan sebagai hak yang melekat dengan kodrat kita sebagai

¹⁷ Setiono, "Rule of Law (Supremasi Hukum)", (Tesis, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2004), 3.

¹⁸ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 28 huruf G.

¹⁹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia* (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987), 30.

manusia, ketika tidak ada hak tersebut, tidak mungkin kita dapat hidup sebagai manusia. Hak ini dimiliki oleh manusia semata-mata karena ia manusia, bukan karena pemberian Negara atau masyarakat. Oleh karena itu, hak asasi manusia itu tidak bergantung dari pengakuan manusia lain, masyarakat lain, atau Negara lain. Manusia memperoleh hak asasi dari penciptanya, yaitu Tuhan Yang Maha Esa dan itu merupakan hak yang tidak dapat diabaikan.²⁰

Dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM disebutkan bahwa “Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakekat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang, demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”.²¹

Hak asasi manusia ada pada setiap manusia dan lahir bersama mereka. Jadi bersifat universal, artinya berlaku di mana saja dan bagi siapa saja dan tidak dapat diambil oleh siapa pun. Manusia membutuhkan hak ini selain untuk melindungi diri dan martabat kemanusiaannya, juga digunakan sebagai dasar moral untuk berhubungan dengan sesama manusia. Setiap hak melekat kewajiban. Oleh karena itu, selain terdapat hak asasi manusia, terdapat juga kewajiban hak asasi manusia, yaitu kewajiban yang harus dipenuhi dalam rangka terlaksana atau tegaknya hak asasi manusia (HAM). Dalam menggunakan hak asasi manusia, kita memiliki kewajiban untuk menyadari,

²⁰ Thor B. Sinaga “Peranan Hukum Internasional Dalam Penegakan Hak Asasi manusia”, *Jurnal Hukum Unsrat*, Vol 1 No 2 (2013): 95, <http://repo.unsrat.ac.id/384/1/>.

²¹ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

menghormati, dan menghargai hak asasi manusia yang juga dimiliki oleh orang lain. Kesadaran akan hak asasi manusia, harga diri, harkat dan martabat manusia dimulai sejak manusia lahir di muka bumi. Hal itu dikarenakan hak-hak kemanusiaan yang ada sejak manusia dilahirkan dan merupakan hak kodrati yang melekat pada diri manusia.

Salah satu organisasi Internasional yang memberikan kontribusi besar dalam pembentukan perlindungan HAM internasional adalah Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) . Dokumen yang dihasilkan, yaitu *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) pada tanggal 10 Desember 1948, melalui Majelis Umum PBB ini mengambil dasar pemikiran dari konsepsi HAM yang dikembangkan oleh kebudayaan Barat, dan tidak ada satu negara PBB pun yang melawan hal ini, meskipun Arab Saudi, Afrika Selatan dan negara Blok Soviet bersikap abstain. UDHR mengatur mengenai hak hak yang harus dilindungi, yaitu pasal 3-21 mengenai hak hak sipil dan politik, pasal 22-27 mengenai hak hak ekonomi, sosial dan kebudayaan. Meskipun UDHR mempunyai arti historis penting dan nilai nilai politik yang tinggi, UDHR tidak mempunyai kekuatan mengikat (*not legally binding*) kepada negara negara anggota PBB. Namun demikian ketentuan ketentuan dalam UDHR telah banyak dimasukkan dalam legislasi nasional masing masing negara anggota PBB, sehingga prinsip prinsip dalam UDHR dapat dianggap sebagai *Customory International Law*.²²

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang HAM menyebutkan bahwa (1) setiap manusia dilahirkan bebas dengan harkat dan

²² M. Ya'kub A.Kadir, "Hak Asasi Manusia (HAM) Dalam Hukum Internasional dan Nasional," *Jurnal Kanun*, No.48 (2009): 4, <https://rp2u.unsyiah.ac.id/>.

martabat manusia yang sama dan sederajat serta dikaruniai akal dan hati nurani untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dalam semangat persaudaraan; (2) Setiap orang berhak atas pengakuan dan jaminan perlindungan dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum; (3) Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia tanpa diskriminasi.

b. Hak-Hak Reproduksi

Hak reproduksi merupakan hak dan kebebasan yang berkaitan dengan aspek reproduksi dan kesehatan reproduksi. Hak reproduksi merupakan bagian dari hak asasi manusia yang dilindungi keberadaannya dan telah melekat pada manusia sejak lahir. Oleh karena itu, pembatasan terhadap hak reproduksi berarti pembatasan hak asasi manusia. Selain itu, orang tidak boleh mengalami perlakuan diskriminatif terkait kesehatan reproduksi karena ras, jenis kelamin, status sosial ekonomi, kepercayaan/agama, dan kewarganegaraannya.²³

Hak-hak reproduksi adalah bagian dari hak asasi manusia yang diakui oleh dokumen internasional tentang hak asasi manusia, hukum nasional, dan dokumen-dokumen kesepakatan atau perjanjian lainnya. Hak-hak ini menjamin hak-hak dasar setiap individu dan pasangan untuk memutuskan secara bebas dan bertanggung jawab mengenai waktu, jumlah, dan jarak memiliki anak dan untuk memperoleh informasi dan juga terkandung makna memiliki hak untuk memperoleh standar tertinggi dari kesehatan reproduksi dan seksual. Juga termasuk hak mereka untuk membuat keputusan tentang reproduksi yang bebas

²³ Ida prijatni, Sri Rahayu *Kesehatan Reproduksi dan Keluarga Berencana* (Jakarta: Pusdik SDM Kesehatan, 2016), 11.

dari diskriminasi, perlakuan sewenang-wenang dan kekerasan.²⁴

Dalam Konvensi ILO hak reproduksi disebut dengan hak maternitas. Hak maternitas adalah bentuk layanan perawatan bagi perempuan yang berhubungan dengan sistem reproduksi, kehamilan, melahirkan, nifas, sampai bayi berusia 40 hari. Hak maternitas berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar perempuan dan keluarganya dalam beradaptasi secara fisik dan psikososial untuk mencapai kesejahteraan. Problem hak maternitas sering dijumpai menjadi senjata perusahaan untuk tidak kembali mempekerjakan perempuan. Hak maternitas merupakan bagian dari hak asasi manusia. Hak untuk mendapatkan kebebasan dari diskriminasi, kesetaraan, dan pelecehan adalah bentuk hak dasar yang harus dipenuhi. Perlindungan hukum terhadap hak maternitas tidak akan lagi memberikan kekhawatiran pada pekerja perempuan untuk memiliki anak disaat adanya aktivitas pekerjaan.²⁵

Regulasi hak maternitas memberikan jaminan pada pekerja perempuan untuk keamanan kerja dan pendapatan pekerja perempuan disaat melaksanakan cuti kehamilan dan melahirkan. Di sisi lain, regulasi hak maternitas memiliki keputusan sikap terhadap kebebasan dari ancaman finansial dan pemutusan hubungan kerja sepihak saat melaksanakan cuti. Perlindungan hak maternitas memberikan jaminan pada pekerja perempuan untuk tetap dapat berkontribusi bagi pembangunan negara. Perlindungan hak maternitas memberikan ruang kesetaraan dan kesempatan kerja bagi pekerja perempuan menjadi semakin nyata

²⁴ Kamelia Karim Dwi Putri, "Perlindungan Terhadap Hak Reproduksi Pekerja Perempuan"(Tesis, Universitas Hasanuddin Makassar, 2021), 12-13.

²⁵ Sulistri, "Pentingnya Hak Maternitas Bagi Buruh Indonesia," Webinar Series ILO 28 Oktober 2021.

dan akan berdampak pada pembangunan populasi yang sehat.

Konvensi ILO memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja perempuan menikah ataupun tidak menikah termasuk mereka yang memiliki pekerjaan yang tidak tetap (buruh kontrak/borong) berupa perlindungan sebagai berikut.²⁶

Perlindungan	Konvensi ILO 183
Perlindungan Kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> • Perempuan hamil dan menyusui tidak diharuskan untuk melakukan kerja yang dapat membebani dan mengganggu ibu dan anak (Pasal 3)
Cuti Hamil	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak kurang dari 14 minggu (Pasal 4 ayat 1) • Dengan aturan 6 minggu cuti wajib setelah melahirkan (Pasal 4 ayat 4)
Tunjangan Tunai	<ul style="list-style-type: none"> • Tunjangan uang tunai harus diberikan kepada pekerja perempuan yang sedang cuti (Pasal 6 ayat 1) • Dua pertiga dari gaji perempuan sebelumnya atau senilai dengan upah yang dianggap sesuai dengan penghitungan tunjangan (Pasal 6 ayat 3) • Mendapat tunjangan dana bantuan sosial untuk pekerja perempuan yang tidak memenuhi persyaratan (Pasal 6 ayat 6) • Mendapat tunjangan jaminan sosial atau dana publik atau ditentukan oleh hukum dan kebiasaan nasional • Negara-negara berkembang dapat menyediakan tunjangan tunai dengan nilai yang sama dengan tunjangan waktu sakit atau cacat sementara tetapi harus melaporkan kepada ILO akan langkah-langkah yang diambil untuk standar
Tunjangan Medis	<ul style="list-style-type: none"> • Perawatan dan rawat inap rumah sakit bagi pekerja perempuan dan anaknya untuk masa sebelum melahirkan, melahirkan dan sesudah melahirkan apabila dibutuhkan (Pasal 6 ayat 7)
Perlindungan atas pekerjaan dan tindakan diskriminasi	<ul style="list-style-type: none"> • Pengusaha dilarang memecat pekerja perempuan selama hamil, cuti melahirkan dan bersalin dan selama dalam masa menyusui, kecuali pemecatan tersebut tidak ada hubungannya dengan kehamilan dan menyusui (Pasal 8 ayat 1) • Pekerja Perempuan dijamin haknya untuk kembali ke jabatan semula atau ke jabatan yang setara dengan upah yang sama di akhir masa cuti hamilnya (Pasal 8 ayat 2)

²⁶ Kantor Perburuhan Internasional, "Konvensi-Konvensi ILO Tentang Kesetaraan Gender Di Dunia Kerja", 84-89.

Perlindungan	Konvensi ILO 183
	<ul style="list-style-type: none"> • Perlindungan dari tindakan diskriminasi selama bekerja karena alasan maternitas. • Pelarangan test kehamilan dalam proses rekrutmen
Istirahat untuk menyusui	<ul style="list-style-type: none"> • Hak beristirahat selama sekali atau lebih dalam sehari untuk menyusui/laktasi (Pasal 10 ayat 1) • Hak untuk pengurangan jam kerja harian guna menyusui. Istirahat atau pengurangan jam kerja dan tetap mendapat upah. (Pasal 10 ayat 2)

Persoalan reproduksi merupakan persoalan yang masih dikaji secara serius baik terkait eksistensi pemenuhan haknya maupun dinamika kesehatan yang terkandung di dalamnya. Berbagai negara tidak henti-hentinya melakukan forum diskusi baik yang bersifat nasional maupun internasional. Pada Konferensi Kependudukan (*Internasional Conference on Population and Development*) / ICPD di Kairo tahun 1994 juga telah disepakati rencana tindakan yang merupakan out come dari proses perjuangan panjang sejak konferensi Internasional PBB tentang Hak Asasi Manusia di Teheran tahun 1968, Konferensi Perempuan di Meksiko tahun 1975 dan Konferensi Nairobi tahun 1985. Salah satu pasalnya, dalam pasal 7 yang secara khusus berkenaan dengan hak dan kesehatan reproduksi. Hak dan kesehatan reproduksi ini meliputi hak pemilihan jodoh, hak integritas fisik, hak dalam hubungan seksual, hak atas kehamilan dan kelahiran yang aman, hak menentukan kelahiran, dan hak atas pelayanan reproduksi yang memadai dan lainnya.²⁷

Beberapa referensi mengategorikan hak reproduksi dalam jumlah yang berbeda-beda. Namun, dalam penelitian ini dipilih 12 hak yang sesuai dengan

²⁷ Fatma Laili Khoirun Nida, "Penegakan Hak Reproduksi Perempuan Dalam Kebijakan Keluarga Berencana Di Indonesia", *PALASTREN*, no. 1(2013), 163.

ketentuan BKKBN dan *International Parenthood Federation* (IPPF) pada tahun 1996.²⁸

a) Hak untuk hidup

Setiap perempuan mempunyai hak untuk dilindungi dari risiko kematian karena hak-hak yang berkaitan dengan aspek reproduksinya.

b) Hak atas kebebasan dan keamanan

Setiap orang berhak untuk menikmati dan mengatur kehidupan seksual dan reproduksinya dan tak seorang pun dapat dipaksa untuk hamil, menjalani sterilisasi dan aborsi.

c) Hak atas kesetaraan dan bebas dari segala bentuk diskriminasi, termasuk kehidupan keluarga dan reproduksinya

Setiap orang berhak untuk bebas dari segala bentuk diskriminasi termasuk kehidupan seksual dan reproduksinya.

d) Hak atas kerahasiaan pribadi

Setiap orang berhak atas pelayanan kesehatan seksual dan reproduksi dengan menghormati kerahasiaan pribadi. Setiap perempuan berhak menentukan pilihan reproduksinya sendiri.

e) Hak untuk kebebasan berpikir

Setiap orang bebas dari interpretasi sempit ajaran agama, keyakinan, filosofi dan tradisi yang membatasi kebebasan berpikir tentang layanan kesehatan seksual dan reproduksi.

f) Hak untuk mendapatkan informasi dan pendidikan

²⁸Yayasan Kesehatan Perempuan, "Hak Reproduksi" Diakses 6 September 2022, <https://ykp.or.id/datainfo/materi/18>.

Setiap individu mempunyai hak atas informasi dan pendidikan yang berkaitan dengan kesehatan reproduksi dan seksual termasuk jaminan kesehatan dan kesejahteraan perorangan maupun keluarga.

- g) Hak untuk menikah atau tidak menikah serta membentuk dan merencanakan keluarga

Setiap individu berhak untuk tidak dipaksa menikah pada usia anak yaitu 19 tahun (UU Perkawinan No 16 Tahun 2019).

- h) Hak untuk memutuskan kapan dan akan mempunyai anak
- i) Hak mendapatkan pelayanan dan perlindungan kesehatan

Setiap orang berhak atas informasi, keterjangkauan, pilihan, keamanan, kerahasiaan, kepercayaan, martabat, kenyamanan dan kesinambungan layanan.

- j) Hak untuk mendapatkan manfaat dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi

Setiap orang berhak mendapatkan pelayanan kesehatan reproduksi dengan menggunakan teknologi terkini yang aman dan dapat diterima.

- k) Hak kebebasan berkumpul dan berpartisipasi dalam hal berpolitik

Setiap orang memiliki hak untuk mendesak pemerintah agar memprioritaskan kebijakan yang berkaitan dengan hak-hak reproduksi dan kesehatan seksual.

- l) Hak untuk bebas dari penganiayaan dan perlakuan buruk

Setiap orang memiliki hak untuk dilindungi dari kekerasan, penyiksaan, perkosaan, dan pelecehan seksual.

Dengan mengenal dan memahami hak seksual dan reproduksi, maka kita bisa melindungi, memperjuangkan dan membela hak seksual dan reproduksi kita dan orang lain dari berbagai tindak kekerasan terhadap hak seksual dan reproduksi.

3. Perkembangan Regulasi Berkaitan dengan Hak-Hak Reproduksi Pekerja Perempuan

Di Indonesia hak-hak reproduksi pada pekerja perempuan tidak diatur secara khusus. Namun, terdapat beberapa Undang-Undang yang memuat mengenai regulasi dengan maksud mengupayakan perlindungan hak-hak reproduksi bagi pekerja perempuan. Salah satunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyusul kemudian Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Keduanya dijabarkan sebagai berikut.

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Secara eksplisit muatan perlindungan terhadap hak-hak reproduksi pekerja perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak tercantum secara eksplisit. Namun, ada beberapa pasal yang membahas mengenai hak-hak yang berkaitan dengan pekerja perempuan, seperti (1) Pasal 81 membahas mengenai hak cuti haid, (2) Pasal 82 ayat 1 membahas mengenai hak cuti melahirkan, (3) Pasal 82 ayat 2 membahas mengenai hak cuti keguguran, (4) Pasal 83 membahas mengenai hak untuk menyusui di waktu kerja, (5) hak untuk menikah.

Hak cuti haid pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dipaparkan secara spesifik. Artinya, para perempuan yang mengalami masalah kesehatan pada hari pertama dan kedua di fase menstruasi

dapat mengajukan cuti.²⁹ Pasal ini sangat relevan dengan kondisi kodrati perempuan yang pada masa awal haid kerap mengalami nyeri haid yang tidak tertahankan hingga tidak mampu melakukan aktivitas apapun.³⁰ Sebuah penelitian menunjukkan bahwa 30-50% perempuan mengalami gejala premenstruasi dan 5% di antaranya mengalami gejala yang cukup parah, sehingga berdampak signifikan pada kesehatan fisik dan fungsi sosial.³¹

Hak cuti melahirkan telah dipaparkan secara spesifik dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja perempuan yang sedang mengandung dan akan segera melahirkan berhak untuk mengajukan cuti. Pasal ini menyebutkan waktu cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan, yaitu 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan.³²

Hak cuti keguguran dalam Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dipaparkan secara spesifik. Artinya, perempuan yang dalam masa mengandung kemudian mengalami keguguran berhak untuk mendapatkan cuti. Dalam pasal ini telah disebutkan waktu istirahat yang diberikan kepada pekerja perempuan yang mengalami keguguran adalah 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai surat keterangan dari dokter kandungan ataupun bidan.³³

²⁹ Pasal 81 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³⁰ Kevin Adrian "Penyebab Nyeri Haid yang Tidak Tertahankan dan Cara Mengatasinya" Diakses 8 September 2022, <https://www.alodokter.com/penyebab-nyeri-haid-yang-tidak-tertahan>.

³¹ Mery Ramadani "Premenstrual Syndrome," *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, no.10: 21 <http://jurnal.fkm.unand.ac.id/index.php/jkma/article/view/103>

³² Pasal 82 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³³ Pasal 82 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hak untuk menyusui di waktu bekerja telah dipaparkan secara spesifik dalam Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setelah diberikan hak cuti melahirkan pengusaha juga harus memberikan kesempatan yang sepatutnya selama waktu kerja kepada pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya.³⁴

b. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Omnibus Law adalah undang-undang yang menitikberatkan pada penyederhanaan jumlah regulasi. *Omnibus Law* merupakan konsep produk hukum yang berfungsi untuk mengkonsolidir berbagai tema, materi, subjek, dan peraturan perundang-undangan pada setiap sektor yang berbeda untuk menjadi produk hukum besar dan holistik. *Omnibus law* adalah langkah menerbitkan satu undang-undang yang bisa memperbaiki sekian banyak undang-undang yang selama ini dianggap tumpang tindih dan menghambat proses kemudahan berusaha.

Diterbitkannya satu undang-undang untuk memperbaiki sekian banyak undang-undang diharapkan menjadi jalan keluar permasalahan di sektor ekonomi, sebab dengan banyaknya undang-undang tidak bisa dilakukan percepatan-percepatan karena banyaknya undang-undang masih mengatur dan bisa saling bertentangan. Konsep *omnibus law* ini merupakan sebuah aturan yang dibuat untuk memangkas beberapa aturan yang dianggap tumpang tindih dan menghambat pertumbuhan negara yang juga sekaligus untuk menyinkronkan beberapa aspek menjadi produk hukum yang besar.³⁵

³⁴ Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁵ Antoni Putra, "Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol 17 No 1 (2020): 222.

4. Pandangan Islam Terhadap Perempuan yang Bekerja

Hak Asasi Manusia dalam Islam dikenal sebagai *al dharuriyyat alkhamis*. Dari sudut pandang Islam modern, *al dharuriyyat alkhamis* dianggap sebagai pola dasar dari hak asasi manusia versi Islam karena secara universal mencakup hak asasi manusia. Hak-hak dasar tersebut meliputi hak beragama (*hifdz al din*), hak untuk hidup (*hifdz nafs*), hak berfikir (*hifdz al 'aql*), hak keturunan (*hifdz al nasl*), dan hak milik (*hifdz al mal*).³⁶

Islam tidak melarang perempuan untuk bekerja, selama pekerjaan itu sesuai dengan tabiat, spesialisasi dan kemampuannya, tanpa harus kehilangan naluriahnya sebagai perempuan. Dengan kata lain, pekerjaan tersebut masih berada dalam batas dan tidak melanggar norma-norma yang ada. Apalagi jika keluarganya mengizinkan, sedangkan dia sendiri berkeinginan, mampu, dan keadaan mengharuskannya untuk bekerja di luar rumah, atau masyarakat membutuhkannya secara khusus.

Tugas seorang perempuan yang utama adalah melahirkan dan mendidik generasi yang telah dipersiapkan oleh Allah, baik secara fisik maupun jiwa. Agar dapat melahirkan keturunan yang sehat, maka ia harus sehat juga. Sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Nisa : 9.

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا

قَوْلًا

اسِدِّدًا

³⁶ Mimin Mintarsih dan Pitrotussaadah, "Hak-Hak Reproduksi Perempuan dalam Islam", *Journal Studi Gender dan Anak*, Vol 9 N0 01 (2022): 100.

Dan hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah di belakang mereka yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan)nya. Oleh sebab itu, hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar.

Oleh karena itu, kaum perempuan, khususnya pekerja perempuan, perlu mendapatkan perlindungan kesehatan reproduksi. Karena, ketika perempuan mengalami haid, rahim melakukan kontraksi sehingga perut terasa sakit. Bahkan, ada beberapa perempuan yang mengalami gangguan haid cukup serius, dimana ketika tidak diatasi dengan baik dapat memicu berbagai komplikasi seperti anemia defisiensi besi, kanker endometrium, infertilitas dan komplikasi lainnya.³⁷

Islam melindungi hak reproduksi perempuan secara universal. Salah satu buktinya adalah perempuan yang sedang haid mendapat *rukhsah* (keringanan) dalam hal ibadah. Tujuan umum syar'i dalam mensyariatkan hukum-hukumnya ialah mewujudkan kemaslahatan manusia dengan menjamin hal-hal yang *daruri* (kebutuhan pokok) bagi mereka, pemenuhan kebutuhan-kebutuhan mereka (*hajiyyat*) dan kebaikan-kebaikan mereka (*tahsiniyyat*). Berkenaan dengan hak-hak reproduksi pekerja perempuan, maka aspek *daruriyyat* adalah menjaga kesehatan dan keselamatan kerja. Aspek *hajiyyat* adalah upah, sedangkan aspek *tahsiniyyat* adalah fasilitas untuk peningkatan kesehatan reproduksi. Ketiga aspek tersebut merupakan salah satu aspek dari usul al-khams, yaitu memelihara jiwa

³⁷ Fadhli Rizal Makarim, "Gangguan Menstruasi", *Halodoc*, 19 April 2022, diakses 8 September 2022, <https://www.halodoc.com/kesehatan/gangguan-menstruasi>.

(hifz an-nafs).³⁸

³⁸ Arini Rusydah, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hak Reproduksi Tenaga Kerja Wanita (Studi pasal 81 UU No. 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”(Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005), 11.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu langkah yang dilakukan peneliti untuk menghasilkan penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan dan dikumpulkan dengan cara menggali, mencatat, merumuskan, dan menganalisis sampai kesimpulan.³⁹ Adapun metode penelitian yang peneliti lakukan meliputi: jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metoda pengolahan data.

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian empiris, yaitu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat.⁴⁰ Penelitian hukum empiris berpijak dari adanya kesenjangan antara norma hukum yang ada dengan pelaksanaannya dalam masyarakat. Penelitian ini dilakukan dengan mengamati implementasi perlindungan hak-hak reproduksi pada pekerja perempuan di lembaga perbankan.

Meski merupakan penelitian empiris, penelitian ini juga diawali dengan kajian normatif berupa analisis Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, khususnya pada pasal-pasal yang berkenaan dengan perlindungan atas hak reproduksi.

³⁹ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: CV. Nandar Maju, 2008), 124.

⁴⁰ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), 134.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif yaitu suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu data yang dinyatakan secara tertulis atau lisan serta juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh.⁴¹ Dalam pendekatan ini ditekankan pada kualitas data, sehingga dalam pendekatan ini peneliti diharuskan dapat menentukan, memilah, dan memilih data mana atau bahan mana yang memiliki kualitas dan data atau bahan mana yang tidak relevan dengan materi penelitian.

C. Lokasi Penelitian

Peneliti memilih perbankan syariah sebagai lembaga sasaran karena disinyalir riskan mereduksi hak-hak reproduksi pekerja perempuan melalui kontrak kerja dan syarat rekrutmen yang melibatkan pasal tentang hak reproduksi perempuan. Lokasi penelitian ini bertempat di perbankan syariah Kabupaten Ciamis, Jawa Barat (Bank Jabar Banten Syariah, Bank Syariah Indonesia, dan Bank Muamalat).

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan peneliti dari sumber pertamanya.⁴² Terdapat dua data utama dalam penelitian ini. Dalam konteks normatif, data berupa kutipan pasal tentang perlindungan hak-hak

⁴¹ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 192.

⁴² Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995), 84.

reproduksi, diambil dari dua produk hukum yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Berikutnya yaitu data empiris, berupa transkrip hasil jawaban kuesioner dan wawancara mengenai implementasi regulasi tentang perlindungan hak-hak reproduksi. Selain itu, kutipan persyaratan lowongan pekerjaan juga menjadi data empiris yang digunakan, karena peneliti tidak bisa mengakses kontrak kerja.

2. Sekunder

Data sekunder adalah data yang berlangsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang sumber utama. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari perundang-undangan, buku, jurnal, artikel, dokumen, Al-Qur'an dan sumber data lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Metode pertama yang peneliti gunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada para informan. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dapat diberikan secara langsung atau melalui pos atau internet. Jenis angket ada dua, yaitu tertutup dan terbuka. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yakni kuesioner yang sudah disediakan jawabannya.

2. Wawancara

Metode kedua yang peneliti gunakan adalah wawancara. Wawancara

adalah jalan mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada informan.⁴³ Dalam metode ini peneliti melakukan wawancara kepada pihak yang terkait dalam kasus ini (pekerja perempuan perbankan) guna mendapatkan data yang terpercaya dari informan. Informan dalam penelitian ini merupakan pegawai perbankan dari tiga bank berbeda.

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi dalam konteks ini adalah studi terhadap dokumen resmi berupa kebijakan lembaga yang berkaitan dengan hak reproduksi pekerja. Dokumen tersebut berupa pengumuman lowongan pekerjaan dan persyaratan kerja.

4. Triangulasi

Triangulasi data dilakukan dengan proses perbandingan data hasil kuesioner, wawancara, dokumentasi dan pemetaan Undang-Undang.

F. Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data merupakan metode setelah terkumpulnya data. Metode ini menyusun dari setiap data yang diperoleh dan menggabungkan data satu dengan data lainnya sehingga menghasilkan data penelitian yang akurat dan rapi. Peneliti menggunakan lima tahap pengolahan data.

1. Pemeriksaan Data

Pemeriksaan data adalah proses pengecekan kesesuaian data dengan rumusan masalah. Hal ini dilakukan dengan intensifikasi pembacaan sumber data primer dan sumber data sekunder.

⁴³ Abu Achmadi dan Cholid Narkubo, *Metode Penelitian* (Jakarta: PT Bumi Askara, 2005), 85.

2. Klasifikasi

Klasifikasi adalah proses pengelompokan data sesuai rumusan masalah. Dalam konteks ini terdapat tiga rumusan masalah. Data normatif diklasifikasikan berdasarkan rumusan masalah yang pertama, data empiris diklasifikasikan berdasarkan rumusan masalah yang kedua, dan data sekunder berupa Al-Qur'an dan Hadis diklasifikasikan berdasarkan rumusan masalah yang ketiga.

3. Verifikasi

Verifikasi adalah proses memeriksa data dan informasi yang telah dikumpulkan agar validitas data dapat diakui dan digunakan dalam penelitian, kemudian data dikonfirmasi ulang atau divalidasi.

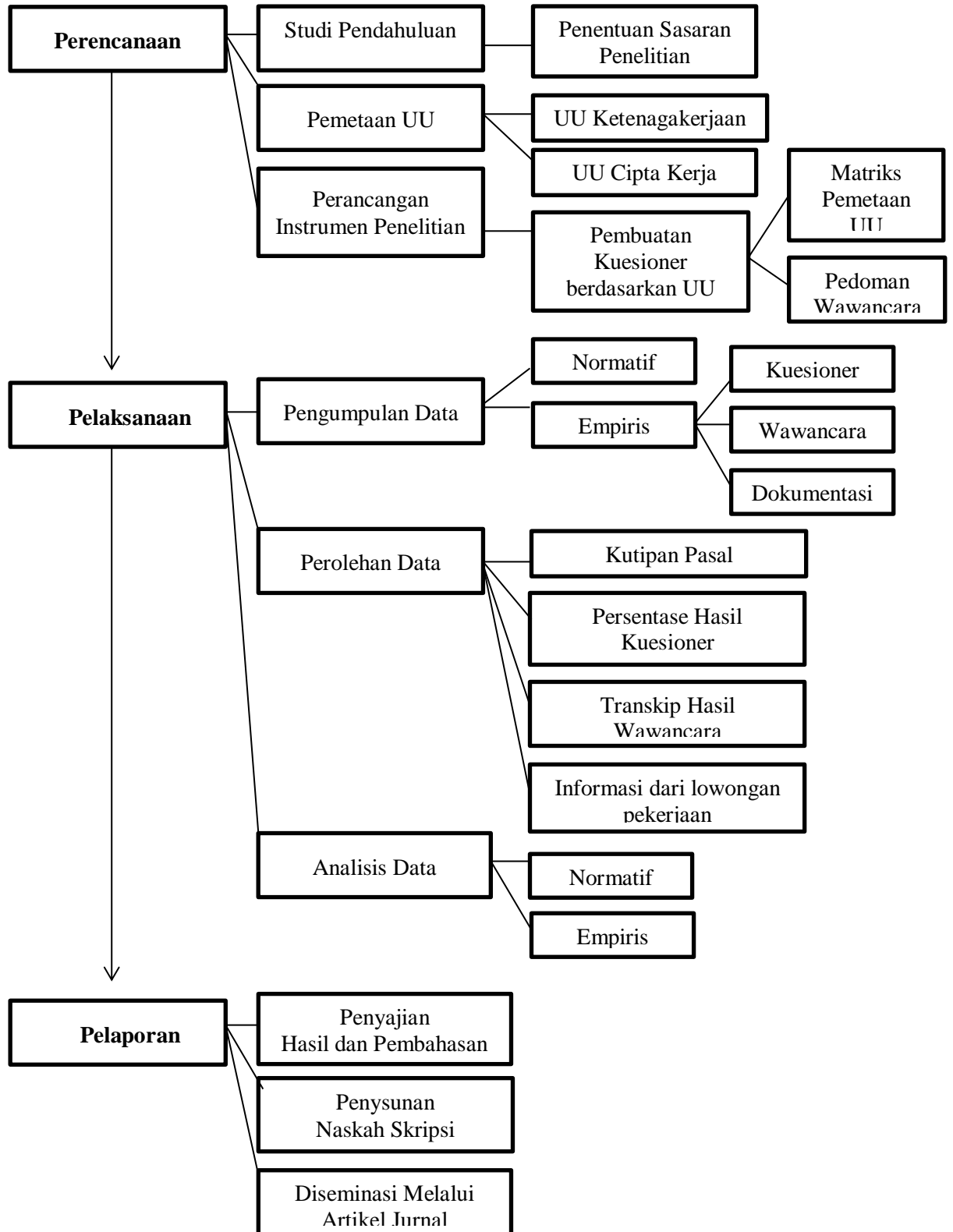
4. Analisis

Proses analisis dibagi menjadi dua tahap besar. Pertama, analisis data normatif yang melibatkan proses penelusuran pasal akomodatif hak reproduksi dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Tahap kedua adalah analisis data empiris, yaitu dengan memperhatikan persentase hasil dari data kuesioner dan kesesuaiannya dengan Undang-Undang.

5. Kesimpulan

Penyimpulan adalah tahap terakhir dalam pengolahan data. Kesimpulan inilah yang nantinya akan menjadi sebuah informasi yang terkait dengan objek penelitian.

Diagram Alir Pelaksanaan Penelitian



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk Perlindungan Hukum Hak-Hak Reproduksi Pekerja Perempuan Ditinjau Dari Hukum Positif

Di Indonesia perlindungan hukum terhadap hak-hak reproduksi pekerja perempuan masih belum tercantum secara spesifik dalam Undang-Undang. Namun, terdapat beberapa Undang-Undang di antaranya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sudah memuat beberapa aspek yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak reproduksi. Meski tidak mencantumkan muatan perlindungan hukum terhadap hak reproduksi secara langsung, pasal-pasal dalam kedua Undang-Undang tersebut secara implisit menyiratkan perlindungan terhadap hak-hak reproduksi.

Dari 12 hak reproduksi⁴⁴, kedua Undang-Undang tersebut baru mengakomodasi 8 hak reproduksi pekerja perempuan. Delapan hak reproduksi tersebut mencakup (1) hak untuk hidup, (2) hak atas kebebasan dan keamanan, (3) hak atas kesetaraan dan bebas dari segala bentuk diskriminasi, termasuk kehidupan keluarga dan reproduksinya, (4) hak untuk kebebasan berpikir, (5) hak untuk memilih bentuk keluarga, dan hak untuk membangun dan merencanakan keluarga, (6) hak mendapatkan pelayanan dan perlindungan kesehatan, (7) hak

⁴⁴ Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, "Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi" Diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,menikah%20atau%20tidak%20menikah%20serta.>

kebebasan berkumpul dan berpartisipasi dalam hal berpolitik, dan (8) hak untuk bebas dari penganiayaan dan perlakuan buruk. Sedangkan, 4 hak reproduksi yang belum terakomodasi oleh kedua Undang-Undang tersebut adalah (1) Hak atas kerahasiaan pribadi, (2) Hak untuk mendapatkan informasi dan pendidikan, (3) Hak untuk memutuskan kapanakah dan akankah punya anak, dan (4) Hak untuk mendapatkan manfaat dari hasil kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Meski demikian, dalam paparan ini 12 hak reproduksi tetap dijabarkan. Hak tersebut dijabarkan sebagai berikut.

1. Hak untuk Hidup

Hak yang pertama adalah hak untuk hidup.⁴⁵ Dalam konteks ini, hak untuk hidup diasumsikan menyangkut kehidupan ibu dan anak dalam konteks reproduksi. Dengan demikian, hak untuk hidup yang menyangkut aspek reproduksi pada pekerja perempuan tidak hanya ditujukan pada pekerja tersebut secara personal, tetapi juga menyangkut hak hidup dari anak yang dikandung atau dilahirkan. Hal ini menyangkut kehidupan ibu dan anak dalam konteks reproduksi yang tidak bisa dipisahkan.

Hak untuk hidup telah dilindungi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat 1 tentang pengupahan yang layak, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja Pasal 88 ayat 1 tentang penghidupan yang layak, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 88 ayat 2 tentang pengupahan yang layak. Bentuk

⁴⁵ Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, "Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi" Diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,menikah%20atau%20tidak%20menikah%20serta.>

perlindungan dalam hal pengupahan secara tidak langsung berimbas pada pemenuhan kebutuhan pekerja perempuan untuk kelangsungan hidupnya. Dalam konteks ibu dan anak upah yang layak telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat 1 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 88 ayat 2.

2. Hak atas Kebebasan dan Keamanan

Hak yang kedua adalah hak atas kebebasan dan keamanan.⁴⁶ Dalam konteks kebebasan, pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan kerja dengan alasan pengusaha memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh. Hal ini sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja Pasal 154A ayat 1 huruf g poin 6 tentang pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan kerja dengan alasan pengusaha memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh.

Dalam konteks keamanan, pekerja mendapatkan hak untuk dijaga kesusilaan dan keamanannya selama di tempat kerja khususnya pada pada jam rawan, sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat 3 tentang menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja pada jam rawan. Jam rawan bermakna antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Hal ini guna menjamin hak pekerja serta melindungi

⁴⁶ Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, "Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi" Diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,menikah%20atau%20tidak%20menikah%20serta.>

pekerja perempuan dari hal-hal yang tidak diinginkan. Jam yang ditentukan dianggap sebagai waktu yang cenderung rawan, dan keadaan jalan raya atau lingkungan yang sudah tidak lagi ramai beresiko terhadap terjadinya tindak kriminal. Seperti diketahui bersama, kejahatan sering terjadi pada malam hari, untuk inilah regulasi ini dibuat, agar pekerja perempuan dapat terhindar dari risiko terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.

3. Hak atas Kesetaraan dan Bebas dari Segala Bentuk Diskriminasi, termasuk Kehidupan Keluarga dan Reproduksi

Hak yang ketiga adalah hak atas kesetaraan dan bebas dari segala bentuk diskriminasi.⁴⁷ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Oleh karena itu, negara harus memberikan perlakuan yang layak dan adil bagi tenaga kerja. Dalam konteks ini, pekerja perempuan tidak boleh mendapatkan diskriminasi dari pengusaha atau perusahaan, pekerja perempuan berhak mendapatkan hak yang sama dengan pekerja laki-laki.

Dalam konteks reproduksi pekerja perempuan berhak mendapatkan hak untuk menyusui pada jam kerja dan berhak mendapatkan fasilitas ruangan menyusui. Hal ini bukan sebuah bentuk privilege terhadap perempuan dan diskriminasi terhadap pekerja laki-laki. Namun, menyusui adalah kebutuhan kodrati. Justru, ketiadaan fasilitas dan kebijakan menyusui menjadi bentuk diskriminasi kepada perempuan. Setiap ibu mempunyai hak menyusui, termasuk

⁴⁷ Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, "Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi" Diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,menikah%20atau%20tidak%20menikah%20serta>.

juga ibu bekerja. Namun, ibu bekerja masih dianggap sebagai salah satu faktor penyebab tingginya angka kegagalan menyusui, padahal di negara-negara industri 45-60% tenaga kerja merupakan wanita usia produktif. Survei Demografi Kesehatan Indonesia (SDKI) 2012 menunjukkan bahwa 55% wanita di Indonesia adalah sedang bekerja dan sebagian besar berada pada usia reproduksi sehat. Faktor-faktor yang menghambat keberhasilan menyusui pada ibu bekerja adalah pendeknya waktu cuti kerja, kurangnya dukungan tempat kerja, pendeknya waktu istirahat saat bekerja sehingga mengakibatkan tidak cukupnya waktu untuk memerah ASI dan tidak adanya ruangan untuk memerah ASI.⁴⁸

Hak ini telah dilindungi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 83 tentang menyusui pada jam kerja, Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan Pasal 128 ayat 3 tentang fasilitas menyusui, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 153 ayat 1 huruf e tentang menyusui bayi, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 153 ayat 1 huruf i tentang Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan berbeda paham, agama, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan.

Selain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Konvensi ILO juga memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan atas pekerjaan dan tindakan diskriminasi. Perlindungan yang diberikan berupa (1) pengusaha dilarang

⁴⁸ Noveri Aisyaroh dan Emi Sutrisminah, "Evaluasi Fasilitas Ruang Asi Dalam Implementasi Kebijakan Pemberian Asi Eksklusif Pada Buruh Perempuan Di Perusahaan Tekstil Jawa Tengah", (2017), 267.

memecat pekerja perempuan selama hamil, cuti melahirkan, dan selama dalam masa menyusui, kecuali pemecatan tersebut tidak ada hubungannya dengan kehamilan, (2) pekerja perempuan dijamin haknya untuk kembali ke jabatan semula atau ke jabatan yang setara dengan upah yang sama di masa akhir cuti hamilnya, (3) perlindungan dari tindakan diskriminasi selama bekerja karena alasan maternitas, dan (4) pelarangan test kehamilan dalam proses rekrutmen. Konvensi ILO juga memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan yang menyusui untuk mendapatkan hak beristirahat selama sekali atau lebih dalam sehari untuk menyusui/laktasi dan hak untuk pengurangan jam kerja harian guna menyusui, namun tetap mendapatkan upah.

4. Hak atas Kerahasiaan Pribadi

Hak yang keempat adalah hak atas kerahasiaan pribadi atau biasa disebut hak privasi.⁴⁹ Hak privasi merupakan salah satu hak yang melekat pada diri setiap orang. Hak privasi merupakan martabat setiap orang yang harus dilindungi. Data Pribadi adalah data yang berkenaan dengan ciri seseorang, nama, umur, jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan, alamat, dan kedudukan dalam keluarga. Data pribadi merupakan hal yang sensitif dimiliki setiap orang. Data pribadi menjadi hak privasi seseorang yang wajib dilindungi dari berbagai aspek kehidupan.⁵⁰ Dalam konteks ini, segala bentuk rahasia pekerja harus dirahasiakan dan dilindungi oleh perusahaan, salah satunya dengan menjamin kerahasiaan

⁴⁹ Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, "Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi" Diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,menikah%20atau%20tidak%20menikah%20serta.>

⁵⁰ Sekaring Ayumeida, Kusnadi dan Andy Usmina Wijaya, "Perlindungan Hukum Data Pribadi Sebagai Hak Privasi", *Jurnal Al-Wasath*, no. 1(2021), 22.

informasi tentang detail kelahiran pekerjanya.

Secara spesifik Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak mengatur perlindungan mengenai hak atas kerahasiaan pribadi. Namun, hak ini dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi. Undang-Undang tersebut baru muncul di tahun 2022, artinya kepekaan terhadap kebutuhan atas perlindungan hak atas kerahasiaan pribadi itu baru muncul beberapa waktu belakangan ini.

5. Hak untuk Kebebasan Berpikir

Hak yang kelima adalah Hak kebebasan berpikir.⁵¹ Hak ini telah dilindungi dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 153 ayat 1 huruf i tentang pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan berbeda paham. Dalam konteks ini hak untuk kebebasan berpikir tampak tumpang tindih dengan hak kebebasan berkumpul dan berpartisipasi dalam hal berpolitik. Tetapi, ini tetap termasuk dalam hak untuk kebebasan berpikir dan menentukan pandangan politiknya.

6. Hak untuk Mendapatkan Informasi dan Pendidikan

Hak yang keenam adalah hak mendapatkan informasi dan pendidikan. Secara spesifik Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak mengatur

⁵¹ Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, "Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi" Diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,menikah%20atau%20tidak%20menikah%20serta.>

perlindungan mengenai hak untuk mendapatkan informasi dan pendidikan. Namun, pendidikan sebagai hak asasi manusia di Indonesia dijamin oleh konstitusi dan undang-undang. Salah satu tujuan dan tugas dibentuknya Negara Indonesia diantaranya adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana diamanatkan dalam pembukaan UUD 1945. Amanat UUD 1945 tentang mencerdaskan kehidupan bangsa berarti negara mempunyai kewajiban untuk mengusahakan, memberikan layanan, dan fasilitas yang cukup kepada warga negara dalam rangka mencerdaskan warga negaranya. Usaha tersebut dapat tercapai dengan cara memberikan layanan pendidikan yang memadai. Dalam konteks ini, pekerja perempuan berhak mendapatkan informasi dan pendidikan yang berkaitan dengan kesehatan reproduksi dan seksualnya.

7. Hak untuk Memilih Bentuk Keluarga, dan Hak untuk Membangun dan Merencanakan Keluarga

Hak yang ketujuh adalah hak untuk memilih bentuk keluarga, dan hak untuk membangun dan merencanakan keluarga.⁵² Dalam hal ini perusahaan dilarang memberikan peraturan yang dapat mencederai hak reproduksi pekerjanya. Seperti dengan memberikan syarat dalam lowongan pekerjaan untuk bersedia tidak menikah terlebih dahulu dalam kurun waktu tertentu. Bentuk perlindungan dalam hal pemberian kebebasan kepada pekerjanya untuk menikah telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat 2

⁵² Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, "Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi" Diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,menikah%20atau%20tidak%20menikah%20serta.>

huruf c tentang Menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 153 ayat 1 huruf d tentang menikah.

8. Hak untuk Memutuskan Kapan dan Akankah Punya Anak

Hak yang kedelapan adalah hak untuk memutuskan kapan dan akankah punya anak. Dalam konteks ini, pekerja bebas menentukan pilihannya. Perusahaan tidak boleh memberikan suatu peraturan yang dapat mencederai akan hak ini.

Secara spesifik Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak mengatur perlindungan mengenai hak untuk memutuskan kapan dan akankah punya anak. Namun, hak ini diatur dalam Pasal 10 ayat 1 Undang-Undang Hak Asasi Manusia yang mengatur bahwa “setiap orang berhak membentuk keluarga dan meneruskan keturunan melalui perkawinan yang sah”. Berdasarkan ketentuan tersebut sangat jelas bahwa dari perkawinan yang sah setiap warga negara Indonesia memiliki hak untuk memiliki seorang anak. Dalam konteks lembaga perbankan riskan sekali terdapat aturan-aturan dalam kontrak kerja maupun lowongan pekerjaan yang membatasi kapan dan akankah seseorang mempunyai anak.

9. Hak Mendapatkan Pelayanan dan Perlindungan Kesehatan

Hak yang kesembilan yaitu hak mendapatkan pelayanan dan perlindungan kesehatan.⁵³ Dalam konteks ini pekerja berhak mendapatkan hak dari perusahaan

⁵³ Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, “Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi” Diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,menikah%20atau%20tida>

berupa perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, juga meliputi kesehatan reproduksi pekerjaanya seperti pemberian cuti haid, cuti melahirkan, dan cuti keguguran.

Hak ini telah dilindungi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat 1 huruf a tentang Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 6 ayat 1 tentang jaminan kesehatan, Pasal 6 ayat 2 huruf a,b,c,d, dan e tentang jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, jaminan kehilangan pekerjaan.

Dalam konteks kesehatan reproduksi pekerja seperti pemberian cuti haid, cuti melahirkan, dan cuti keguguran telah diakomodasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 81 ayat 1 mengatur mengenai cuti haid, Pasal ini menyebutkan aturan cuti haid bagi pekerja yaitu tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pasal 82 ayat 1 mengatur mengenai cuti melahirkan, Pasal ini menyebutkan pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan. Pasal 82 ayat 2 mengatur mengenai cuti keguguran, Pasal ini menyebutkan pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan.

Selain itu, Konvensi ILO juga memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan dengan memberikan cuti selama 14 minggu bagi pekerjaanya yang akan melahirkan dengan aturan 6 minggu cuti wajib setelah melahirkan,

k%20menikah%20serta.

perawatan dan rawat inap rumah sakit bagi pekerja perempuan dan anaknya untuk masa sebelum melahirkan, melahirkan dan sesudah melahirkan apabila dibutuhkan, dan perempuan hamil dan menyusui tidak diharuskan untuk melakukan kerja yang dapat membebani dan mengganggu ibu dan anak.

10. Hak untuk Mendapatkan Manfaat dari Hasil Kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Hak yang kesepuluh adalah hak untuk mendapatkan manfaat dari hasil kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.⁵⁴ Teknologi memberikan manfaat bagi manusia, karena ia bersifat memudahkan dan mampu menyederhanakan hal-hal yang manusia lakukan dalam kehidupan sehari-hari. Karena dikembangkan oleh manusia, teknologi dapat digunakan untuk membuat suatu pekerjaan yang tidak mungkin menjadi mungkin. Namun, jika itu diterapkan secara tidak bijaksana dan salah, maka teknologi tersebut dapat membawa dampak negatif dan mengancam eksistensi bagi manusia.⁵⁵

Hak tersebut dapat berupa memperoleh pelayanan kesehatan reproduksi dengan teknologi mutakhir yang aman dan dapat diterima. Dalam konteks ini meliputi pekerja perempuan berhak memanfaatkan teknologi untuk kesehatan reproduksinya dan untuk mengatasi kesulitan mereka dalam hal mempunyai anak (keturunan). Seperti halnya dengan memanfaatkan praktek rekayasa reproduksi (inseminasi buatan dan bayi tabung) bagi pekerja yang sulit memiliki anak.

⁵⁴ Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, "Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi" Diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,menikah%20atau%20tidak%20menikah%20serta>.

⁵⁵Moh. Huda "Penggunaan Teknologi Reproduksi Bantu (Assistive Reproductive Technology) dan Implikasinya Terhadap Kesehatan Reproduksi dalam Pandangan Islam", Jurnal Studi Keislaman, no. 1(2021), 190.

11. Hak Kebebasan Berkumpul dan Berpartisipasi dalam Hal Berpolitik

Hak yang kesebelas adalah hak kebebasan berkumpul dan berpartisipasi dalam hal berpolitik.⁵⁶ Individu mempunyai hak untuk mendesak pemerintah agar memprioritaskan kebijakan yang berkaitan dengan hak-hak kesehatan seksual reproduksi. Dalam konteks ini, perusahaan harus memberikan kebebasan kepada pekerjanya untuk berpolitik, dan perusahaan tidak diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerjanya dengan beralasan berbeda aliran politik. Hal ini sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 153 ayat 1 huruf i tentang pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan berbeda aliran politik.

12. Hak untuk Bebas dari Penganiayaan dan Perlakuan Buruk

Hak yang kedua belas adalah hak untuk bebas dari penganiayaan dan perlakuan buruk.⁵⁷ Termasuk di dalamnya hak-hak perlindungan anak dari eksploitasi dan penganiayaan seksual. Kekerasan termasuk dalam penistaan terhadap harkat kemanusiaan, tetapi banyaknya pemikiran skeptis dari pemikiran laki-laki yang menjadikan perempuan sebagai objek pemuas nafsu laki-laki dengan berbagai cara sampai melakukan tindak kekerasan seksual.⁵⁸

⁵⁶ Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, “Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi” Diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,menikah%20atau%20tidak%20menikah%20serta>.

⁵⁷ Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, “Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi” Diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,menikah%20atau%20tidak%20menikah%20serta>.

⁵⁸ Hisny Fajrussalam, dkk, “Pandangan Hukum Islam Terhadap Kejahatan Seksual”, *Jurnal Studi*

Kekerasan seksual masih terus terjadi sampai saat ini, baik menimpa orang dewasa sampai bayi sekalipun. Kekerasan seksual biasanya sering dilakukan dalam kejahatan pemerkosaan. Pemerkosaan ialah tindakan kekerasan yang melibatkan pemaksaan seseorang untuk berhubungan seksual dengan mereka. Contohnya dengan memaksa perempuan di bawah umur untuk melakukan hubungan seksual dengan cara melanggar, menyimpang, berbuat kekerasan sehingga menyakiti fisik maupun psikis korban.

Hak ini telah dilindungi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat 1 huruf b tentang perlindungan atas moral dan kesusilaan, Pasal 86 ayat 1 huruf c tentang perlindungan atas perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 154A ayat 1 huruf g poin 1 tentang pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan kerja dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.

Ringkasan hasil pemetaan pasal mengenai 12 hak reproduksi yang secara implisit maupun eksplisit termuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dijabarkan dalam tabel 4.1 berikut.

Keislaman, no. 1(2022), 98.

Tabel 4.1 Pemetaan Regulasi Perlindungan Hak-hak Reproduksi pada Pekerja Perempuan

No	Hak-Hak Reproduksi	UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja	UU Lain
1.	Hak untuk hidup.	Pengupahan yang layak (Pasal 88 ayat 1)	Penghidupan yang layak (Pasal 88 ayat 1) Pengupahan yang layak (Pasal 88 ayat 2)	
2.	Hak atas kebebasan dan keamanan	Jam aman bagi pekerja yang berusia kurang dari 18 tahun (Pasal 76 ayat 1) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja pada jam rawan (Pasal 76 ayat 3) Transportasi aman pada jam rawan (pasal 76 ayat 4)		
3.	Hak atas kesetaraan dan bebas dari segala bentuk diskriminasi, termasuk kehidupan keluarga dan reproduksinya.	Menyusui pada jam kerja (Pasal 83)	Menyusui bayi (Pasal 153 ayat 1 huruf e) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan berbeda paham, agama, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan (Pasal 153 ayat 1 huruf i)	
4.	Hak atas kerahasiaan pribadi.			Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi.

No	Hak-Hak Reproduksi	UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja	UU Lain
5.	Hak untuk kebebasan berfikir.		Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan berbeda paham (Pasal 153 ayat 1 huruf i)	
6.	Hak untuk mendapatkan informasi dan pendidikan.			UUD 1945
7.	Hak untuk memilih bentuk keluarga, dan hak untuk membangun dan merencanakan keluarga.	Menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya (Pasal 93 ayat 2 huruf c)	Menikah (Pasal 153 ayat 1 huruf d)	
8.	Hak untuk memutuskan kapankah dan akankah punya anak.			Undang-Undang Hak Asasi Manusia Pasal 10 ayat 1
9.	Hak mendapatkan pelayanan dan perlindungan kesehatan.	Jam kerja bagi pekerja perempuan hamil (Pasal 76 ayat 2) Cuti haid (Pasal 81 ayat 1) Cuti melahirkan (Pasal 82 ayat 1) Cuti keguguran (Pasal 82 ayat 2) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (Pasal 86 ayat 1 huruf a)	Jaminan kesehatan (Pasal 6 ayat 1) Jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, jaminan kehilangan pekerjaan (Pasal 6 ayat 2 huruf a,b,c,d, dan e)	

No	Hak-Hak Reproduksi	UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja	UU Lain
10.	Hak untuk mendapatkan manfaat dari hasil kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.			
11.	Hak kebebasan berkumpul dan berpartisipasi dalam hal berpolitik.		Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan berbeda aliran politik (Pasal 153 ayat 1 huruf i)	
12.	Hak untuk bebas dari penganiayaan dan perlakuan buruk.	Perlindungan atas moral dan kesusilaan (Pasal 86 ayat 1 huruf b) Perlindungan atas perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1 huruf c)	Pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan kerja dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh (Pasal 154A ayat 1 huruf g poin 1)	

B. Implementasi Perlindungan Hak-Hak Reproduksi Pada Pekerja Perempuan

Pada bagian sebelumnya telah disebutkan bahwa terdapat 12 hak reproduksi yang menjadi fokus penelitian ini. Dalam penelitian ini dipilih 12 hak reproduksi yang sesuai dengan ketentuan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) dan *International Parenthood Federation* (IPPF) pada tahun

1996.⁵⁹ Dari 12 hak reproduksi tersebut dibuatlah sebanyak 26 pertanyaan mengenai hak-hak reproduksi pekerja, untuk kemudian ditanyakan kepada informan melalui metode penyebaran angket. Meski terdapat 12 hak reproduksi, dalam pemaparan ini hanya dibatasi 8 hak reproduksi saja, karena di dalam standar normatif tidak muncul keempat hak reproduksi yang lainnya, sehingga instrumen penelitian berupa kuesioner itu diturunkan dari hasil kajian normatif.

Dalam konteks ini, terdapat 16 (enam belas) pegawai perempuan yang berasal dari kalangan pegawai bank syariah yang menjadi informan. 5 (lima) informan dari Bank Jabar Banten Syariah, 4 (empat) informan dari Bank Syariah Indonesia, dan 7 (tujuh) informan dari Bank Muamalat. Pemilihan informan dari Bank Jabar Banten Syariah dilakukan dengan mengambil perwakilan pegawai dari setiap divisi, yaitu 1 (satu) informan Back Office and Account Executive, 1 (satu) informan Customer Service, 1 (satu) informan Teller, 1 (satu) informan Supervisor Operasional, dan 1 (satu) informan Account Officer. Pemilihan informan dari Bank Syariah Indonesia dilakukan dengan mengambil perwakilan pegawai dari setiap divisi, yaitu 1 (satu) informan Staff, 1 (satu) informan Business Control Staff, 1 (satu) informan CBR, dan 1 (satu) informan Teller. Hal ini sama seperti yang dilakukan dalam mengambil informan di Bank Jabar Banten Syariah. Pemilihan informan dari Bank Muamalat yaitu dilakukan dengan menjadikan seluruh pegawai perempuannya sebagai informan, yaitu 1 (satu) informan Branch Office Service Manager, 1 (satu) informan Relationship Manager, 1 (satu) informan Head Teller, 2 (dua) informan Teller, dan 2 (dua)

⁵⁹Yayasan Kesehatan Perempuan, "Hak Reproduksi" Diakses 6 September 2022, <https://ykp.or.id/datainfo/materi/18>.

informan Customer Service.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner diketahui bahwa problematika yang muncul dalam proses implementasi perlindungan hak-hak reproduksi adalah masalah perkawinan, menyusui, dan cuti haid. Masalah perkawinan masuk ke dalam salah satu poin pembahasan hak reproduksi yang ketujuh yaitu hak untuk memilih bentuk keluarga, dan hak untuk membangun dan merencanakan keluarga. Dalam hal ini, pekerja mempunyai hak untuk menentukan kapan waktu yang tepat ia akan menikah.

Berdasarkan studi dokumentasi diketahui bahwa lowongan pekerjaan yang disosialisasikan mengandung syarat berupa belum menikah. Hal ini berkaitan dengan salah satu hak reproduksi “hak untuk memilih bentuk keluarga, dan hak untuk membangun dan merencanakan keluarga”. Berdasarkan hasil kuesioner juga ditemukan bahwa di lapangan terjadi pemberian kebijakan untuk tidak menikah dalam kurun waktu tertentu. Hal ini berdasarkan jawaban dari 11 informan yang menjawab ya. Berikut tabel hasil dari jawaban informan.

Tabel 4.2 Rekapitulasi Jawaban Atas Dua Pertanyaan Mengenai Hak untuk Memilih Bentuk Keluarga, dan Hak untuk Membangun dan Merencanakan Keluarga.

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Tidak Tahu
1	Apakah perusahaan memberikan ketentuan dalam kontrak kerja kepada pegawainya untuk tidak menikah terlebih dahulu dalam waktu tertentu?	11 (68,75%)	4 (25%)	1 (6,25)
2.	Apakah perusahaan memberikan kesempatan cuti kepada pekerjanya untuk melaksanakan pernikahan, menikahkan anak, mengkhitanakan anak, dan atau membaptiskan anak?	16 (100%)	0 (0%)	0 (0%)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner di atas, diketahui perusahaan telah mencederai hak reproduksi pekerja yang ketujuh, dengan memberikan peraturan

atau kebijakan kerja yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat 2 huruf c tentang menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 153 ayat 1 huruf d tentang menikah. Padahal setiap orang berhak membentuk keluarga dan meneruskan keturunan melalui perkawinan yang sah,⁶⁰ termasuk dalam hal ini pekerja perempuan.

Masalah menyusui masuk ke dalam poin pembahasan hak reproduksi pekerja yang ketiga yaitu hak atas kesetaraan dan bebas dari segala bentuk diskriminasi, termasuk kehidupan keluarga dan reproduksinya. Dalam hal ini, pekerja perempuan berhak mendapatkan kesempatan menyusui pada waktu jam kerja dan berhak mendapatkan fasilitas ruangan menyusui. Berikut tabel hasil dari jawaban informan.

Tabel 4.3 Rekapitulasi Jawaban Atas Tiga Pertanyaan Mengenai Hak atas Kesetaraan dan Bebas dari Segala Bentuk Diskriminasi, Termasuk Kehidupan Keluarga dan Reprodukasinya.

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Tidak Tahu
1	Apakah perusahaan memberikan kesempatan menyusui bagi pekerjanya pada waktu jam kerja (termasuk memerah ASI)?	14 (87,5%)	1 (6,25%)	1 (6,25)
2.	Apakah perusahaan memberikan fasilitas ruangan untuk menyusui bagi pekerjanya?	4 (25%)	11 (68,75%)	1 (6,25%)
3.	Apakah perusahaan pernah melakukan diskriminasi terhadap pekerjanya?	0 (0%)	16 (100%)	0 (0%)

Berdasarkan hasil kuesioner di atas, diketahui bahwa mayoritas pekerja menyatakan perusahaan tidak memberikan fasilitas menyusui bagi pekerjanya.

⁶⁰ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 10 ayat 1.

Hal ini berdasarkan jawaban 11 informan yang menjawab tidak. Dari 11 informan yang menjawab tidak diantaranya adalah 5 informan pekerja Bank Jabar Banten Syariah, 6 informan pekerja Bank Muamalat. Hal ini berarti perusahaan (Bank BJB Syariah dan Bank Muamalat) telah mencederai hak reproduksi pekerja yang ketiga dengan tidak memberikan fasilitas berupa ruangan menyusui bagi pekerjanya, perusahaan juga memberikan aturan kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan Pasal 128 ayat 3 tentang fasilitas menyusui. Namun, dalam hal pemberian kesempatan menyusui pada waktu jam kerja, ketiga perbankan tersebut telah memenuhi hak reproduksi yang ketiga, yang mana hak ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 83 tentang menyusui pada jam kerja dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 153 ayat 1 huruf e tentang menyusui bayi.

Hak pekerja perempuan terhadap penyediaan ruang menyusui memang belum menjadi prioritas utama perusahaan. Masih terdapat pemimpin yang tidak memiliki kepekaan untuk menyediakan ruangan menyusui bagi pekerja perempuan. Padahal ruang menyusui merupakan fasilitas yang wajib disediakan perusahaan sebagai hak pekerja perempuan. Pekerja perempuan semestinya mendapatkan kesempatan untuk menyusui eksklusif. Salah satu cara memberikan ASI eksklusif pada bayi yang ibunya bekerja adalah dengan cara menyediakan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau memerah ASI bagi pekerja perempuan di tempat kerja.⁶¹ Selain itu, manfaat memberikan ASI secara eksklusif dapat

⁶¹Sylvana Murni Deborah Hutabarat dan Siti Nurul Intan Sari Dalimunthe, "Pengaturan Penyediaan Ruang Asi Bagi Pekerja Perempuan Pada Perusahaan," ADIL: Jurnal Hukum,

mengurangi pendarahan setelah melahirkan, mengurangi risiko terkena kanker payudara, dan mempercepat pemulihan kesehatan ibu.⁶² Namun, dalam hal pemberian kesempatan menyusui bagi pekerjanya pada waktu jam kerja (termasuk memerah ASI), perusahaan telah memenuhi hak itu. Hal itu dapat dilihat dari banyaknya pilihan jawaban “ya” yang dipilih oleh pekerja.

Masalah cuti haid masuk ke dalam salah satu poin pembahasan hak reproduksi pekerja yang kesembilan yaitu hak mendapatkan pelayanan dan perlindungan kesehatan. Dalam hal ini pekerja perempuan berhak mendapatkan cuti haid selama 2 hari pertama pada masa awal haid. Berikut tabel dari hasil jawaban informan.

Tabel 4.4 Rekapitulasi Jawaban Atas Empat Pertanyaan Mengenai Hak Mendapatkan Pelayanan dan Perlindungan Kesehatan.

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Tidak Tahu
1	Apakah perusahaan memberikan pelayanan dan perlindungan kesehatan bagi pegawainya?	16 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
2.	Apakah perusahaan memberikan cuti melahirkan kepada pekerjanya selama 1.5 bulan pra melahirkan dan 1.5 bulan pasca melahirkan?	15 (93,75%)	0 (0%)	1 (6,25%)
3.	Apakah perusahaan memberikan cuti keguguran kepada pekerjanya selama 1.5 bulan??	5 (31,25%)	2 (12,5%)	9 (56,25%)
4.	Apakah perusahaan memberikan cuti haid selama 2 hari pertama kepada pekerjanya (apabila diperlukan, sesuai dengan kondisi kesehatan pegawai pada masa awal haid)?	7 (43,75%)	8 (50%)	1 (6,25%)

Berdasarkan hasil kuesioner di atas, diketahui bahwa mayoritas pekerja menyatakan perusahaan tidak memberikan cuti haid selama 2 hari pertama kepada pekerjanya (apabila diperlukan, sesuai dengan kondisi kesehatan pekerja pada awal haid). Dari 8 informan yang menjawab tidak di antaranya 5 informan pekerja

no.2(2017), 214.

⁶² Departemen Kesehatan, “Banyak Sekali Manfaat ASI Bagi Bayi dan Ibu,” <http://www.depkes.go.id/article/print/1450/banyak-sekali-manfaat-ASI-bagi-bayi-dan-ibu--html>, diakses tanggal 5 maret 2023.

Bank Jabar Banten Syariah, 1 informan pekerja Bank Syariah Indonesia, dan 2 informan pekerja Bank Muamalat. Hal ini berarti perusahaan khususnya Bank Jabar Banten Syariah telah mencederai hak reproduksi pekerja dengan tidak memberikan cuti haid selama 2 hari pertama kepada pekerjanya, yang mana ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat 1 tentang cuti haid. Padahal sakit haid yang berlebihan dapat menyebabkan penyakit yang berbahaya seperti endometriosis, adenomiosis, fibroid uterus, radang panggul, stenosis serviks, polip uteri, dan kista ovarium.⁶³

Namun, dari tabel di atas dapat diketahui bahwa ketiga lembaga perbankan syariah tersebut sudah menyelenggarakan pelayanan dan perlindungan kesehatan bagi pekerjanya, dengan cara memberikan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan. Ketiga perusahaan tersebut juga telah memenuhi hak reproduksi pekerja tentang cuti melahirkan dan cuti keguguran dengan memberikan cuti melahirkan selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan bagi pekerjanya yang sedang hamil, hal tersebut sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 82 ayat 1. Bagi pekerjanya yang mengalami keguguran diberikan cuti selama 1,5 bulan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 82 ayat 2.

Tetapi untuk permasalahan-permasalahan lain, lembaga perbankan syariah sudah memenuhi aturan sebagaimana yang termuat dalam peraturan perundang-

⁶³ Devia Irene Putri, “7 penyebab Nyeri Haid Berlebihan, Awas Penyakit Berbahaya!” <https://www.klikdokter.com/gaya-hidup/perawatan-wanita/waspadai-penyakit-dibalik-nyeri-haid-tidak-normal-dismenorea-sekunder>, Diakses tanggal 5 Maret 2023.

undangan. Diantaranya adalah sebagai berikut:

Hak untuk Hidup

Hak untuk hidup diasumsikan menyangkut kehidupan ibu dan anak dalam konteks reproduksi. Hak untuk hidup meliputi pengupahan pada masa cuti karena kebutuhan reproduksi (haid, melahirkan, keguguran, dll). Diketahui bahwa jawaban dari para pekerja menunjukkan afirmasi perusahaan terhadap pengupahan selama masa cuti. Meski didominasi jawaban yang menunjukkan bahwa perusahaan telah memenuhi hak reproduksi yang berkaitan dengan “hak untuk hidup”, terdapat jawaban yang cukup bervariasi mengenai lima pertanyaan yang diajukan. Hal tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 4.5 Rekapitulasi Jawaban Atas Lima Pertanyaan Mengenai Hak untuk Hidup

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Tidak Tahu
1	Apakah perusahaan tetap memberikan upah penuh kepada pegawainya yang sedang cuti haid?	9 (56,25%)	1 (6,25%)	6 (37,5)
2.	Apakah perusahaan tetap memberikan upah penuh kepada pegawainya yang sedang cuti keguguran?	13 (81,25%)	1 (6,25%)	2 (12,5%)
3.	Apakah perusahaan tetap memberikan upah penuh kepada pegawainya yang sedang cuti hamil menjelang persalinan/melahirkan?	14 (87,5%)	0 (0%)	2 (12,5%)
4.	Apakah perusahaan tetap memberikan upah penuh kepada pegawainya yang sedang cuti hamil karena kondisi darurat (timbul flek, sakit saat hamil, atau indikasi medis lain yang berbahaya bagi ibu dan janin)?	14 (87,5%)	0 (0%)	2 (12,5%)
5.	Apakah perusahaan memberikan tunjangan bagi anak pegawainya yang telah dilahirkan?	10 (62,5%)	3 (18,75%)	3 (18,75%)

Berdasarkan jawaban hasil kuesioner di atas, diketahui bahwa perusahaan telah memenuhi hak reproduksi yang pertama yaitu “hak untuk hidup” dengan memberikan upah penuh kepada pekerja yang sedang cuti, hal itu sebagaimana telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat 1 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

tentang Cipta Kerja Pasal 88 ayat 2 tentang pengupahan yang layak. Selain itu, perusahaan juga memberikan tunjangan bagi anak pekerjanya yang telah dilahirkan. Hal itu termasuk ke dalam pemenuhan hak untuk hidup yang menyangkut kehidupan ibu dan anak dalam konteks reproduksi.

Hak atas Kebebasan dan Keamanan

Hak atas kebebasan dan keamanan dalam konteks ini meliputi penyediaan SOP untuk pelaporan dan penanganan tindakan asusila, penyediaan tim keamanan berbasis gender, dan penyediaan petugas keamanan di tempat kerja. Diketahui bahwa jawaban dari para pegawai menunjukkan afirmasi perusahaan terhadap penyediaan SOP untuk pelaporan dan penanganan tindakan asusila dan petugas keamanan di tempat kerja. Namun dalam hal penyediaan tim keamanan berwawasan gender, ketiga perusahaan masih belum menyediakannya. Hal tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Atas Empat Pertanyaan Mengenai Hak atas Kebebasan dan Keamanan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Tidak Tahu
1	Apakah perusahaan menyediakan SOP untuk pelaporan dan penanganan tindakan asusila?	9 (56,25%)	1 (6,25%)	6 (37,5)
2.	Apakah perusahaan menyediakan tim keamanan berwawasan gender untuk menangani kasus asusila?	0 (0%)	4 (25%)	12 (75%)
3.	Apakah perusahaan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja?	16 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
4.	Apakah perusahaan menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja perempuan dan laki-laki?	12 (75%)	4 (25%)	0 (0%)

Pada pertanyaan poin keempat, terdapat 4 informan yang menjawab tidak. Diketahui 4 informan tersebut merupakan pekerja dari Bank Muamalat. Sedangkan jumlah informan pekerja Bank Muamalat dalam penelitian ini berjumlah 7 orang. Hal ini membuat peneliti berpikir apa yang menyebabkan

perbedaan jawaban dari para informan, padahal mereka berada di perusahaan yang sama. Setelah peneliti melakukan wawancara kepada informan guna mengecek kembali kebenaran data, diketahui alasan perbedaan jawaban adalah disebabkan berbedanya tempat, informan yang menjawab tidak adalah pekerja yang ditempatkan di cabang (kecamatan), yang mana kamar mandi antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan masih belum terpisah.⁶⁴

Hak atas Kerahasiaan Pribadi

Hak atas kerahasiaan pribadi meliputi penjaminan kerahasiaan informasi tentang detail kelahiran, diketahui bahwa jawaban dari para pekerja menunjukkan afirmasi perusahaan terhadap penjaminan kerahasiaan informasi tentang detail kelahiran. Meski didominasi jawaban yang menunjukkan bahwa perusahaan telah memenuhi hak reproduksi “hak atas kerahasiaan pribadi”, masih terdapat jawaban pekerja yang menunjukkan ketidaktahuan akan hak ini. Hal tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Rekapitulasi Jawaban Atas Satu Pertanyaan Mengenai Hak atas Kerahasiaan Pribadi

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Tidak Tahu
1	Apakah perusahaan menjamin kerahasiaan informasi tentang detail kelahiran pekerjanya?	12 (75%)	1 (6,25%)	3 (18,75)

Pekerja berhak mendapatkan penjaminan mengenai kerahasiaan informasi tentang detail kelahirannya dari perusahaan. Hal ini dikarenakan banyak orang yang data pribadinya dimanfaatkan untuk kepentingan pihak yang tidak bertanggungjawab. Seperti halnya beberapa tahun belakangan ini marak terjadi kasus kebocoran data pribadi, salah satunya adalah kebocoran data pelamar kerja

⁶⁴ Wawancara dengan salah satu informan yang merupakan pekerja Bank Muamalat.

di PT Pertamina Training and Consulting (PTC) yang merupakan anak perusahaan dari Pertamina. Data para pelamar kerja itu dibocorkan di situs *raid forum* pada 12 Januari 2022. Data yang bocor berisi nama lengkap, nomor ponsel, alamat rumah, tempat dan tanggal lahir, ijazah, transkrip akademik, kartu BPJS, dan CV.⁶⁵

Hak untuk Memutuskan Kapankah dan Akankah Punya Anak

Hak untuk memutuskan kapankah dan akankah mempunyai anak. Dalam konteks ini perusahaan dilarang memberikan ketentuan dalam kontrak kerja kepada pekerjanya untuk tidak memiliki anak terlebih dahulu dalam waktu tertentu. Diketahui bahwa jawaban dari para pekerja mayoritas menjawab tidak, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memenuhi hak reproduksi “hak untuk memutuskan kapankah dan akankah punya anak”, namun masih terdapat jawaban pekerja yang menunjukkan bahwa perusahaan memberikan ketentuan dalam kontrak kerja untuk tidak mempunyai anak terlebih dahulu. Hal tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Rekapitulasi Jawaban Atas Satu Pertanyaan Mengenai Hak untuk Memutuskan Kapankah dan Akankah Punya Anak.

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Tidak Tahu
1	Apakah perusahaan memberikan ketentuan dalam kontrak kerja kepada pegawainya untuk tidak memiliki anak terlebih dahulu dalam waktu tertentu?	4 (25%)	12 (75%)	0 (0%)

Diketahui dari hasil pengumpulan jawaban kuesioner, 4 pekerja yang menjawab ya adalah pekerja Bank Muamalat. Hal ini berarti Bank Muamalat telah mencederai hak reproduksi pekerja yang kedelapan. Sedangkan, setiap orang

⁶⁵ Tempo, “Inilah 7 Kasus Dugaan Kebocoran Data Pribadi Sepanjang 2022”, <https://nasional.tempo.co/read/1632043/inilah-7-kasus-dugaan-kebocoran-data-pribadi-sepanjang-2022>, Diakses tanggal 5 Maret 2023.

memiliki kebebasan untuk menentukan kapan ia akan memiliki anak.

Hak Kebebasan Berkumpul dan Berpartisipasi dalam Hal Berpolitik

Hak yang kesebelas adalah hak kebebasan berkumpul dan berpartisipasi dalam hal berpolitik. Dalam konteks ini meliputi pemberian kebebasan kepada pekerjaannya untuk berpolitik, dan perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerjanya dengan beralasan berbeda aliran politik. Diketahui bahwa jawaban dari para pekerja menunjukkan masih banyaknya pekerja yang tidak mengetahui akan hak tersebut. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9 Rekapitulasi Jawaban Atas Dua Pertanyaan Mengenai Hak Kebebasan Berkumpul dan Berpartisipasi dalam Hal Berpolitik.

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Tidak Tahu
1	Apakah perusahaan memberikan kebebasan kepada pekerjaannya untuk berpolitik?	5 (31,25%)	4 (25%)	7 (43,75%)
2.	Apakah perusahaan pernah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerjaannya dengan alasan berbeda aliran politik?	0 (0%)	8 (50%)	8 (50%)

Diketahui dari hasil jawaban kuesioner di atas, 4 informan yang menjawab tidak pada pertanyaan poin pertama adalah pekerja Bank Syariah Indonesia. Hal ini berarti Bank Syariah Indonesia telah mencederai hak reproduksi yang kesebelas, yang mana hak ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 153 ayat 1 huruf i tentang pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan berbeda aliran politik.

Hak untuk Bebas dari Penganiayaan dan Perlakuan Buruk

Hak untuk bebas dari penganiayaan dan perlakuan buruk dalam konteks ini

meliputi perlindungan bagi pekerja dari kekerasan, penyiksaan, dan pelecehan seksual, penyediaan rumah perlindungan pekerja perempuan (RP3), melakukan sosialisasi prosedur penanganan kasus pelanggaran moral/susila, dan memberikan perlindungan hukum berupa pendampingan kasus pelanggaran moral dan kesusilaan. Diketahui bahwa jawaban dari para pekerja menunjukkan afirmasi perusahaan terhadap perlindungan pekerjanya dari kekerasan, penyiksaan, dan pelecehan seksual. Namun, dalam hal penyediaan rumah perlindungan pekerja perempuan, pelaksanaan sosialisasi prosedur penanganan kasus pelanggaran moral/susila, dan perlindungan hukum berupa pendampingan kasus pelanggaran moral dan kesusilaan masih sangat minim, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya jawaban pekerja yang menyatakan ketidaktahuan akan hal tersebut. Berikut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10 Rekapitulasi Jawaban Atas Empat Pertanyaan Mengenai Hak untuk Bebas dari Penganiayaan dan Perlakuan Buruk.

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Tidak Tahu
1	Apakah perusahaan melindungi pekerjanya dari kekerasan, penyiksaan, dan pelecehan seksual?	14 (87,5%)	0 (6,25%)	2 (12,5)
2.	Apakah perusahaan menyediakan rumah perlindungan pekerja perempuan (RP3) bagi pekerjanya?	3 (18,75%)	6 (37,5%)	7 (43,75%)
3.	Apakah perusahaan melakukan sosialisasi prosedur penanganan kasus pelanggaran moral/susila sebelum atau pada masa kerja?	2 (12,5%)	5 (31,25%)	9 (56,25%)
4.	Apakah perusahaan memberikan perlindungan hukum berupa pendampingan kasus pelanggaran moral dan kesusilaan (seperti menyediakan advokat atau pengacara khusus)?	0 (0%)	0 (0%)	16 (100%)

Penyediaan rumah perlindungan pekerja perempuan (RP3) penting untuk diadakan, mengingat RP3 merupakan sarana bagi pekerja perempuan untuk komunikasi dan konsultasi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan mendukung perlindungan pekerja perempuan di kawasan perusahaan. Rp3

menyediakan layanan, penerimaan aduan, dan proses identifikasi jenis pelanggaran atau kekerasan yang dialami. Dalam memproses aduan bentuk layanan yang diberikan berbasis kebutuhan korban misalnya untuk rehabilitasi kesehatan, psikis, mental, bantuan, dan pendampingan hukum.⁶⁶

Sosialisasi prosedur penanganan kasus pelanggaran moral/susila sebelum/pada masa kerja penting untuk dilakukan. Hal ini diharapkan pekerja dapat mengetahui dan mampu dalam menagani kasus pelanggaran moral/susila jika suatu saat terjadi kasus pelanggaran moral/susila yang menimpa dirinya. Kemudian, dalam hal perusahaan memberikan perlindungan hukum berupa pendampingan kasus pelanggaran moral dan kesusilaan (seperti menyediakan advokat atau pengacara khusus), seluruh informan menyatakan ketidaktahuan akan hal itu. Hal ini penting bagi perusahaan untuk mempertegas apakah perusahaan menyediakan bentuk perlindungan tersebut atau tidak, sehingga para pekerja dapat mengetahuinya.

C. Pandangan Hukum Islam Terhadap Upaya Perlindungan Hak-Hak Reproduksi Pada Pekerja Perempuan

Sebagai agama kemanusiaan (*religious of humanity*), ajaran Islam mencakup dan melingkupi seluruh aspek hidup dan penghidupan. Sejak awal kelahirannya, Islam telah mengajarkan dan mengapresiasi prinsip-prinsip hak asasi manusia (HAM). Penghormatan dan penghargaan terhadap manusia dan

⁶⁶ Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Anak Republik Indonesia, “RP3 Jadi Wadah Perlindungan Optimal Pekerja Perempuan” Diakses pada tanggal 06 Maret 2023, <https://www.kemenpppa.go.id>.

kemanusiaan menjadi ajaran pokok dan penting di dalam Islam.⁶⁷ Pada bagian ini akan dipaparkan mengenai pandangan hukum Islam terhadap upaya perlindungan hak-hak reproduksi pekerja perempuan.

1. Hak untuk Hidup

Hak yang pertama adalah hak untuk hidup.⁶⁸ Dalam konteks ini, hak untuk hidup diasumsikan menyangkut kehidupan ibu dan anak dalam konteks reproduksi. Dengan demikian, hak untuk hidup yang menyangkut aspek reproduksi pada pekerja perempuan tidak hanya ditujukan pada pekerja tersebut secara personal, tetapi juga menyangkut hak hidup dari anak yang dikandung atau dilahirkan. Bentuk perlindungan dalam hal pengupahan secara tidak langsung berimbas pada pemenuhan kebutuhan pekerja perempuan untuk kelangsungan hidupnya, oleh karena itu perusahaan harus memberikan upah yang layak bagi pekerjanya.

Dalam Islam telah diatur mengenai pengupahan yang layak. Islam telah menjamin hak pekerja sebagaimana dalam Hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah.

*“Berilah pekerja itu upahnya sebelum kering keringatnya”.*⁶⁹

Maksud hadis ini adalah bersegera menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian

⁶⁷ Achmad, Saeful dan Imam Turmudzi “Hak Asasi Manusia Di Dunia Islam”, *Alfikrah*, no.1(2023), 68.

⁶⁸ Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, “Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi” Diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,menikah%20atau%20tidak%20menikah%20serta>.

⁶⁹ Nur Asiah, “Hak Asasi Manusia Perspektif Hukum Islam”, *Jurnal Syariah dan Hukum Diktum*, no. 1(2017), 61.

gaji setiap bulan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap orang yang bekerja harus dihargai dan diberi upah atau gaji. Menunda pemberian gaji pada pekerja padahal mampu menunaikannya tepat waktu termasuk kedzaliman.⁷⁰ Pengupahan yang layak dalam *maqashid syariah* termasuk ke dalam pemeliharaan jiwa (*hifdz an-nafs*) dan pemeliharaan keturunan (*hifdz an-nasl*), karena dengan gaji tersebut pekerja dapat memenuhi kebutuhan serta kelangsungan hidupnya dan anaknya.

2. Hak atas Kebebasan dan Keamanan

Hak yang kedua adalah hak atas kebebasan dan keamanan.⁷¹ Dalam konteks kebebasan, pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan kerja dengan alasan pengusaha memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh. Oleh karena itu, pekerja memiliki kebebasan dalam berusaha dan memilih pekerjaan.

Dalam Islam manusia diberi kebebasan berusaha dan memilih pekerjaan yang halal dari segi hukum islam. Berusaha dan bekerja bukan hanya sekedar hak atau kewenangan seseorang, tetapi ia merupakan perintah agama, manusia diperintahkan untuk mengelola bumi dan sumber-sumber alam untuk kemakmuran manusia sendiri. Allah telah menciptakan bumi dan sumber-sumber alam dengan sedemikian rupa sehingga diharapkan bumi dan sumber-sumber alam itu dapat dikelola dengan mudah dan baik melalui ilmu dan teknologi yang

⁷⁰ Muhammad Abduh Tuasikal, "Bayarkan Upah Sebelum Keringat Kering," Diakses 1 April 2023, <https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html>.

⁷¹ Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, "Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi" Diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,menikah%20atau%20tidak%20menikah%20serta>.

manusia miliki.⁷² Allah telah memerintahkan manusia untuk memanfaatkan bumi dan sumber-sumber alam sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Mulk ayat 15.

“Dialah yang menjadikan bumi itu secara yang dapat kamu gunakan dengan mudah, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezekiNya. Dan hanya kepadaNya lah kamu kembali setelah dibangkitkan”.

Hal ini menunjukkan bahwa kebebasan berusaha dan memilih pekerjaan dalam Islam harus dilindungi oleh Negara.

Dalam konteks keamanan, pekerja mendapatkan hak untuk dijaga kesusilaan dan keamanannya selama di tempat kerja maupun selama dalam perjalanan berangkat/pulang kerja. Perusahaan wajib memberikan keamanan bagi pekerja di lingkungan kerjanya sehingga para pekerja merasa nyaman dalam menjalankan tugas-tugasnya. Salah satu bentuk jaminan keamanan tersebut adalah dengan memberikan fasilitas transportasi antar-jemput khusus pekerja perempuan untuk mengurangi terjadinya risiko perampokan dan pemerkosaan. Pemberian keamanan dalam *maqashid syariah* termasuk ke dalam pemeliharaan jiwa (*hifdz an-nafs*), karena perempuan dalam Islam harus dimuliakan dan dijaga martabat dan kehormatannya. Islam mengharamkan segala bentuk kekerasan dan penindasan termasuk kejahatan seksual.

3. Hak atas Kesetaraan dan Bebas dari Segala Bentuk Diskriminasi, termasuk Kehidupan Keluarga dan Reproduksi

Hak yang ketiga adalah hak atas kesetaraan dan bebas dari segala bentuk

⁷² Ahmad Subekti, “Negara Hukum (Rechtstaat) Dalam Perspektif Islam”, *JAS: Jurnal Ilmiah Ahwal Syakhshiyah*, no.1(2019), 69.

diskriminasi.⁷³ Dalam konteks ini, pekerja perempuan tidak boleh mendapatkan diskriminasi dari pengusaha atau perusahaan. Pekerja perempuan berhak mendapatkan hak yang sama dengan pekerja laki-laki.

Dalam konteks reproduksi pekerja perempuan berhak mendapatkan hak untuk menyusui pada jam kerja dan berhak mendapatkan fasilitas ruangan menyusui. Hal ini bukan sebuah bentuk privilege terhadap perempuan dan diskriminasi terhadap pekerja laki-laki. Namun, menyusui adalah kebutuhan kodrati. Justru, ketiadaan fasilitas dan kebijakan menyusui menjadi bentuk diskriminasi kepada perempuan.

Dalam Islam telah diatur mengenai kesetaraan dan diskriminasi. Islam adalah agama yang universal dan menjadi rahmat bagi seluruh manusia tanpa membedakan suku, golongan, marga, jenis kulit dan lain sebagainya. Bahkan Islam menegaskan kedudukan laki-laki dan perempuan adalah sama di hadapan Allah, yang menentukan kemuliaan seseorang bukan jenis kelaminnya, suku, bangsa dan status sosialnya tetapi adalah takwanya yang tercermin dalam perilaku kesehariannya. Hal ini sebagaimana dalam firman Allah QS. Al-Hujurat ayat 13.

“Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal”.

⁷³ Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, “Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi” Diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,menikah%20atau%20tidak%20menikah%20serta>.

Ayat tersebut memberikan gambaran kepada kita tentang persamaan antara laki-laki dan perempuan baik dalam hal ibadah (dimensi spiritual) maupun dalam aktivitas sosial (urusan karier profesional). Ayat tersebut juga mengikis tuntas pandangan yang menyatakan bahwa antara keduanya terdapat perbedaan yang memarginalkan salah satu di antara keduanya. Persamaan tersebut meliputi berbagai hal misalnya dalam bidang ibadah. Siapa yang rajin ibadah, maka akan mendapat pahala lebih banyak tanpa melihat jenis kelaminnya. Perbedaan kemudian ada disebabkan kualitas nilai pengabdian dan ketakwaannya kepada Allah SWT. Ayat ini juga mempertegas misi pokok Al-Qur'an diturunkan adalah untuk membebaskan manusia dari berbagai bentuk diskriminasi dan penindasan, termasuk diskriminasi seksual, warna kulit, dan etnis.⁷⁴

Islam juga menganjurkan kepada para ibu untuk menyusui anaknya hingga 2 tahun. Hal ini telah dijelaskan dalam QS. Al-Baqarah ayat 233.

“Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi siapa yang ingin menyempurnakan penyusuan”.

Ayat di atas menegaskan bahwa seorang ibu berkewajiban menyusui anaknya selagi sang ibu mampu. Melalui ASI, secara teoritis dalam ilmu kesehatan kebutuhan gizi bayi terpenuhi dan secara psikologis anak merasakan kasih sayang, kelembutan, dan perhatian dari orang tuanya. Ibn Hazm berkaitan dengan kewajiban menyusui anak berkata: “Setiap ibu baik yang berstatus merdeka atau budak, punya suami maupun menjadi milik tuannya atau tidak kedua-duanya berkewajiban untuk menyusui bayinya suka atau tidak suka,

⁷⁴ Safira Suhra, “Kesetaraan Gender Dalam Perspektif Al-Quran Dan Implikasinya Terhadap Hukum Islam”, *Jurnal Al-Ulum*, no. 2(2013), 374.

meskipun si ibu adalah anak perempuan sang khalifah”.⁷⁵

4. Hak atas Kerahasiaan Pribadi

Hak yang keempat adalah hak atas kerahasiaan pribadi atau biasa disebut hak privasi.⁷⁶ Hak privasi merupakan salah satu hak yang melekat pada diri setiap orang. Hak privasi merupakan martabat setiap orang yang harus dilindungi. Data Pribadi adalah data yang berkenaan dengan ciri seseorang, nama, umur, jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan, alamat, dan kedudukan dalam keluarga. Data pribadi menjadi hak privasi seseorang yang wajib dilindungi dari berbagai aspek kehidupan.⁷⁷ Dalam konteks ini, segala bentuk rahasia pekerja harus dirahasiakan dan dilindungi oleh perusahaan, salah satunya dengan menjamin kerahasiaan informasi tentang detail kelahiran pekerjanya.

Islam memandang privasi sebagai hal yang harus dihargai karena terkait dengan kerahasiaan seseorang. Dalam Al-Quran ditegaskan tentang keutamaan privasi tersebut sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. An-Nur ayat 27.

“wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu memasuki rumah yang bukan rumahmu sebelum meminta izin dan memberi salam kepada penghuninya. Yang demikian itu lebih baik bagimu, agar kamu selalu ingat”.

Allah melalui firman-Nya dalam QS. An-Nur ayat 27 tersebut memberikan proteksi atau batasan-batasan bagi kaum mukmin dalam melakukan pergaulan.

⁷⁵ Sholahuddin Hamid, *Hak Asasi Manusia dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Amisco, 2000), 139.

⁷⁶ Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, “Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi” Diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,menikah%20atau%20tidak%20menikah%20serta.>

⁷⁷ Sekaring Ayumeida, Kusnadi dan Andy Usmina Wijaya, “Perlindungan Hukum Data Pribadi Sebagai Hak Privasi”, *Jurnal Al-Wasath*, no. 1(2021), 22.

Allah telah menjelaskan aturan yang tepat dalam bergaul untuk menjaga hubungan baik antara umat manusia dengan cara tidak masuk ke rumah orang lain tanpa seizin pemilik rumah. Hal tersebut dimaksudkan supaya orang-orang mukmin dapat bersikap lebih hati-hati, tidak sampai memandangi aib orang lain atau peristiwa yang tidak patut dilihat. Hal tersebut sama halnya dengan perlindungan hak kerahasiaan pribadi seseorang yang hanya dapat diakses apabila mendapat izin dari pihak yang bersangkutan.⁷⁸

Abu Hurairah juga meriwayatkan bahwa Rasulullah SAW bersabda.⁷⁹

“Apabila seseorang menengok atau melihat ke dalam rumahmu tanpa izin darimu, lalu kamu melemparnya dengan batu kerikil hingga tercungkil matanya, maka tidak ada dosa bagimu” (HR. A I-Bukhari dan Muslim).

Hadis tersebut menjelaskan bahwa salah satu cara saling menghormati dan menghargai orang lain adalah dengan cara menjaga privasi orang tersebut dan tidak menyalahgunakan atau mengganggunya.

5. Hak untuk Kebebasan Berpikir

Hak yang kelima adalah Hak kebebasan berpikir.⁸⁰ Dalam konteks ini hak untuk kebebasan berpikir tampak tumpang tindih dengan hak kebebasan berkumpul dan berpartisipasi dalam hal berpolitik. Tetapi, ini tetap termasuk

⁷⁸ Parida Angriani, “Perlindungan Hukum terhadap Data Pribadi dalam Transaksi E-Commerce: Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif”, *Jurnal Syariah dan Hukum*, no. 2(2021), 154.

⁷⁹ Soediro, “Prinsip Keamanan, Privasi, Dan Etika Dalam Undang-Undang Informasi Dan Transaksi Elektronik Dalam Perspektif Hukum Islam”, *Jurnal Kosmik Hukum*, no. 2(2018), 103.

⁸⁰ Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, “Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi” Diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,menikah%20atau%20tidak%20menikah%20serta.>

dalam hak untuk kebebasan berpikir dan menentukan pandangan politiknya.

Islam memerintahkan manusia untuk berani menggunakan akal pikiran mereka terutama dalam mengungkapkan pendapat mereka yang benar sesuai dengan batas-batas yang ditentukan hukum dan norma-norma lainnya. Dalam Islam, kebebasan berpikir sangat dihargai, sehingga orang yang berani menyatakan pendapatnya yang benar dihadapan pengusaha yang zalim, dinilai sebagai suatu perjuangan yang mulia. Kebebasan berpikir juga mengandung maksud dan tujuan, agar manusia terbebas dari keraguan dan taqlid buta, bahkan Islam mendorong untuk bebas memikirkan tentang alam semesta, tentang dirinya, dan tentang apa yang dilihat dan didengar. Hal ini sebagaimana dalam firman Allah QS. Ar-Rum ayat 8.

“Dan mengapa mereka tidak memikirkan tentang kejadian diri mereka? Allah tidak menjadikan langit dan bumi dan apa yang ada diantara keduanya melainkan dengan tujuan yang benar dan waktu yang ditentukan. Dan sesungguhnya kebanyakan diantara manusia benar-benar ingkar akan pertemuan dengan tuhan mereka”.

Kebebasan berpikir dan menyatakan pendapat harus berdasarkan pada tanggung jawab yang tidak boleh mengganggu ketertiban umum atau menimbulkan suasana permusuhan di kalangan manusia sendiri. Dengan kata lain, kebebasan berpikir tidaklah berarti bahwa setiap orang bebas menghina, atau memperolok-olokkan orang lain atau keyakinan dan agama orang lain. Kebebasan berpikir dan menyatakan pendapat dalam Islam haruslah dipahami dalam hal

positif.⁸¹ Hak untuk kebebasan berpikir sangat berhubungan dengan salah satu hak dalam *maqashid syariah*, yaitu hak untuk mendapatkan perlindungan terhadap akal (*hifdz al-aql*).

6. Hak untuk Mendapatkan Informasi dan Pendidikan

Hak yang keenam adalah hak mendapatkan informasi dan pendidikan. Dalam konteks ini, pekerja perempuan berhak mendapatkan informasi dan pendidikan yang berkaitan dengan kesehatan reproduksi dan seksualnya.

Dalam konteks hak untuk mendapatkan informasi dan pendidikan, ajaran Islam sangat memperhatikan terhadap ummatnya yang mencari ilmu pengetahuan. Bahkan hukum menuntut ilmu itu wajib bagi setiap manusia. Banyak ayat dalam Al-Qur'an yang menganjurkan setiap orang untuk meraih ilmu pengetahuan dan menempuh pendidikan, diantaranya firman Allah QS. Al-Mujadalah ayat 11.

“Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: ‘Berlapang-lapanglah dalam majelis, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: ‘Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan berupa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Ayat di atas menunjukkan bahwa kewajiban dan hak mempunyai ilmu pengetahuan tidak hanya pada diri laki-laki, tetapi juga perempuan. Allah tidak membedakan bangsa, jenis, suku, ras, dan kedudukan sosial manusia dalam hal memberikan pahala atas amal kebajikan yang dilakukan oleh hamba-Nya, termasuk dalam perkara menuntut ilmu dan pendidikan. Allah juga berjanji akan memuliakan seseorang atau suatu bangsa yang dilimpahi dengan penguasaan ilmu

⁸¹ Ahmad Subekti, “Negara Hukum (Rechtstaat) Dalam Perspektif Islam”, JAS: Jurnal Ilmiah Ahwal Syakhshiyah, no. 1(2019), 67.

pengetahuan dan teknologi.⁸²

Hak untuk mendapatkan informasi dan pendidikan sangat berhubungan dengan salah satu hak dalam *maqashid syariah*, yaitu hak untuk mendapatkan perlindungan terhadap akal (*hifdz al-aql*). Jika larangan meminum khamr dan semua minuman yang memabukkan dapat disyariatkan sebagai upaya untuk menjaga akal, maka mengembangkan fungsi akal melalui pendidikan, penyediaan bahan bacaan, penelitian dan berbagai bentuk kegiatan yang dapat mengoptimalkan fungsi akal dapat disyariatkan pula oleh manusia sebagai upaya untuk memenuhi hak dan kewajiban memperoleh pendidikan yang layak. Dengan cara ini, arah *maqashid syariah* telah dirubah dan dikembangkan dari sekedar menjaga akal (*Hifdz al-aql*) kepada mengoptimalkan fungsi akal tersebut.⁸³

7. Hak untuk Memilih Bentuk Keluarga, dan Hak untuk Membangun dan Merencanakan Keluarga

Hak yang ketujuh adalah hak untuk memilih bentuk keluarga, dan hak untuk membangun dan merencanakan keluarga.⁸⁴ Dalam hal ini perusahaan dilarang memberikan peraturan yang dapat mencederai hak reproduksi pekerjanya. Seperti dengan memberikan syarat dalam lowongan pekerjaan untuk bersedia tidak menikah terlebih dahulu dalam kurun waktu tertentu.

⁸² Imam Machali, "Islam Memandang Hak Asasi Pendidikan", *Jurnal Pendidikan Islam*, no. 1(2012), 16.

⁸³ Imam Machali, "Islam Memandang Hak Asasi Pendidikan", *Jurnal Pendidikan Islam*, no. 1(2012), 17.

⁸⁴ Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, "Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi" Diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,menikah%20atau%20tidak%20menikah%20serta.>

Pernikahan mempunyai peranan penting dalam hidup dan perkembangannya bagi manusia. Islam memandang bahwa pernikahan merupakan sesuatu yang mulia dan suci, bermakna ibadah kepada Allah, mengikuti sunnah Nabi dan dilaksanakan atas dasar penuh keikhlasan, bertanggungjawab, dan mengikuti aturan hukum yang harus ditaati.⁸⁵ Islam telah menganjurkan kepada manusia untuk menikah, sebagaimana difirmankan Allah SWT dalam QS. Ar-Rum ayat 21.

“Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah Dia menciptakan untukmu pasangan hidup dari jenismu sendiri, supaya kamu cenderung dan merasa tenteram kepadanya dan dijadikan-Nya di antaramu rasa kasih sayang (mawaddah warahmah). Sesungguhnya pada yang demikian itu menjadi tanda-tanda kebesaran-Nya bagi orang-orang yang berfikir”.

Allah menciptakan manusia berpasangan untuk memenuhi salah satu kebutuhan manusia. Dengan adanya perempuan sebagai pasangan hidup bagi laki-laki, akan menenangkan ketentraman jiwa. Pernikahan merupakan jalan yang diberikan Allah kepada manusia untuk menyalurkan naluri seksualnya dengan jalan yang benar dalam pandangan syariat Islam.

Pada dasarnya Islam menganjurkan pernikahan, akan tetapi para ulama berbeda pendapat dalam hukum asal pernikahan. Menurut jumhur ulama hukum asal pernikahan adalah wajib hukumnya. Sedangkan Syafi'iyah mengatakan bahwa hukum asal pernikahan adalah mubah. Hukum pernikahan berlaku sesuai dengan kondisi seorang laki-laki yang akan menikah, ada beberapa hukum yang berlaku dalam pernikahan, yaitu:⁸⁶

⁸⁵ Wahyu Wibisana, “Pernikahan Dalam Islam”, *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, no. 2(2016), 185.

⁸⁶ Rusdaya Basri, *Fiqh Munakahat 4 Mazhab Dan Kebijakan Pemerintah*, (Sulawesi Selatan: CV

a) Wajib

Pernikahan hukumnya wajib yaitu bagi seseorang yang mampu melaksanakan dan memikul kewajiban dalam hidup pernikahan, serta ia mempunyai kekhawatiran jika tidak menikah maka akan mudah untuk melakukan zina.

b) Sunnah

Pernikahan hukumnya sunnah yaitu bagi orang yang berkeinginan kuat untuk menikah dan telah mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pernikahan, tetapi ia tidak mempunyai kekhawatiran akan melakukan zina.

c) Haram

Pernikahan hukumnya haram yaitu bagi orang yang belum berkeinginan serta tidak mempunyai kemampuan untuk melaksanakan dan memikul kewajiban-kewajiban hidup pernikahan atau punya tujuan menyengsarakan istrinya.

d) Makruh

Pernikahan hukumnya makruh yaitu bagi orang yang mempunyai kemampuan untuk melakukan pernikahan, ia juga cukup mempunyai kemampuan untuk menahan diri sehingga tidak memungkinkan dirinya tergelincir berbuat zina sekiranya tidak menikah. Hanya saja orang ini tidak mempunyai keinginan yang kuat untuk dapat memenuhi kewajiban suami istri dengan baik.

e) Mubah

Pernikahan hukumnya mubah yaitu bagi orang yang mempunyai kemampuan untuk melakukannya, tetapi apabila tidak melakukannya tidak khawatir akan berbuat zina dan apabila melakukannya juga tidak akan menelantarkan istri. Pernikahan orang tersebut hanya untuk memenuhi kesenangan bukan untuk menjaga kehormatan agama dan membina keluarga.

8. Hak untuk Memutuskan Kapankah dan Akankah Punya Anak

Hak yang kedelapan adalah hak untuk memutuskan kapankah dan akankah punya anak. Dalam konteks ini, pekerja bebas menentukan pilihannya. Perusahaan tidak boleh memberikan suatu peraturan yang dapat mencederai akan hak ini.

Maqashid al-syariah dalam pernikahan adalah untuk memelihara keturunan atau umat manusia (*hifz an-nasl*), jadi tujuan pernikahan dalam Islam adalah untuk *hifz an-nasl* tersebut. Memiliki anak dalam pernikahan merupakan sebuah usaha agar dapat menjaga keturunan. Dengan memiliki anak maka dapat menjaga eksistensi manusia di bumi ini.⁸⁷

Bebas anak (*childfree*) atau keputusan menikah tanpa memiliki anak bertentangan dengan tujuan pernikahan, yang mana tujuan pernikahan salah satunya adalah memiliki keturunan. Jika dalam pernikahan sepasang suami istri memutuskan untuk tidak memiliki anak maka hukumnya dilarang. Rasulullah SAW menyukai umatnya yang menikah dan bangga apabila umatnya memiliki banyak keturunan. Berbeda halnya jika seseorang yang memutuskan untuk tidak memiliki anak dengan alasan penyakit yang diderita atau kondisi kehamilan yang

⁸⁷ Jufri Hasani Z, "Hak Asasi Manusia (HAM) Perspektif Al-Qur'an (Analisis Maqashid Syariah dengan Pendekatan Tafsir", *Istinarah*, no. 2(2021), 16.

dapat mengancam nyawanya, maka hal ini diperbolehkan karena keputusan ini bukan atas dasar keinginannya dan dalam rangka untuk melindungi dirinya (*hifz an-nafs*) dari segala sesuatu yang tidak diinginkan.

9. Hak Mendapatkan Pelayanan dan Perlindungan Kesehatan

Hak yang kesembilan yaitu hak mendapatkan pelayanan dan perlindungan kesehatan.⁸⁸ Dalam konteks ini pekerja berhak mendapatkan hak dari perusahaan berupa perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, juga meliputi kesehatan reproduksi pekerjajanya seperti pemberian cuti haid, cuti melahirkan, dan cuti keguguran.

Pandangan hukum Islam mengenai hak cuti bagi pekerja adalah sebagaimana firman Allah dalam QS Al-Baqarah ayat 286.

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya”

Ayat ini menunjukkan bahwa pekerja mempunyai hak untuk diperlakukan baik di lingkungan kerja, sehingga harus memiliki waktu beristirahat untuk jiwa dan fisiknya. Sebagai manusia, tiap orang memiliki kemampuan terbatas dalam menggerakkan tenaga dan pikirannya. Oleh karena itu, harus diatur antara waktu kerja yang layak dan waktu libur. Terutama dalam hal ini hak cuti harus diberikan kepada pekerja perempuan yang sedang haid, hamil, dan melahirkan.

Perusahaan mempunyai kewajiban untuk menjaga keselamatan kerja pekerjajanya dan menjamin hak tersebut, maka dibutuhkan pencegahan.

⁸⁸ Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, “Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi” Diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,menikah%20atau%20tidak%20menikah%20serta>.

Pencegahan inilah yang menjadi tanggung jawab perusahaan tempat bekerja sesuai standar operasional kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.⁸⁹ Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Baqarah ayat 195.

“Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik”.

Ayat ini menunjukkan bahwa menjaga keselamatan kerja merupakan suatu hal yang wajib, termasuk kebutuhan *dharuriyat*. Menjaga keselamatan kerja merupakan tindakan pencegahan terhadap kecelakaan akibat kerja yang dapat mengancam kehidupan pekerja tersebut (*hifdz a-nafs*).

10. Hak untuk Mendapatkan Manfaat dari Hasil Kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Hak yang kesepuluh adalah hak untuk mendapatkan manfaat dari hasil kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.⁹⁰ Hak tersebut dapat berupa memperoleh pelayanan kesehatan reproduksi dengan teknologi mutakhir yang aman dan dapat diterima. Dalam konteks ini meliputi pekerja perempuan berhak memanfaatkan teknologi untuk kesehatan reproduksinya dan untuk mengatasi kesulitan mereka dalam hal mempunyai anak (keturunan). Seperti halnya dengan memanfaatkan praktek rekayasa reproduksi (inseminasi buatan dan bayi tabung)

⁸⁹ Achmad Rizal Nuryadi, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Pabrik Gula Kebonagung Kabupaten Malang” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017), 58.

⁹⁰ Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, “Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi” Diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,menikah%20atau%20tidak%20menikah%20serta>.

bagi pekerja yang sulit memiliki anak.

Teknologi secara hukum fiqih tentu berkaitan dengan masalah duniawi dan hukumnya adalah boleh. Namun, dalam memanfaatkan teknologi, ummat muslim dituntut harus bijak dan memahami bagaimana memanfaatkan teknologi itu agar selaras dengan perintah dan larangan Allah. Ketentuan halal-haram wajib dijadikan tolak ukur dalam pemanfaatan iptek. Iptek yang boleh dimanfaatkan, adalah yang telah dihalalkan oleh syariah Islam. Sedangkan iptek yang tidak boleh dimanfaatkan, adalah yang telah diharamkan oleh Islam.⁹¹

Terkait dengan ajaran Islam, sebenarnya penggunaan produk-produk teknologi itu sendiri dapat mempermudah seorang muslim dalam memenuhi hajatnya dengan lebih mudah. Teknologi memungkinkannya menjaga agama melalui perlengkapan yang dipakainya saat melaksanakan ibadah (*hifdz al-din*), bisa menjadi perantara kesembuhannya dari penyakit berbahaya melalui obat dan operasi medis (*hifdz an-nafs*), bisa menjaga kesehatan anak keturunannya atau membantunya memperoleh keturunan (*hifdz al-nasl*), membantunya belajar atau mengajarkan ilmu (*hifdz al-'aql*), dan juga melindungi harta bendanya, baik dalam bentuk pengamanan harta ataupun pengembangannya (*hifd al-mal*).⁹²

11. Hak Kebebasan Berkumpul dan Berpartisipasi dalam Hal Berpolitik

Hak yang kesebelas adalah hak kebebasan berkumpul dan berpartisipasi dalam hal berpolitik.⁹³ Individu mempunyai hak untuk mendesak pemerintah agar

⁹¹ Andi Ombong Sapada dan Muhammad Arsyam, "Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Menurut Pandangan Islam," *Sekolah Tinggi Agama Islam Darud Dakwah wal Irsyad*, (2020), 2.

⁹² Moh. Huda, "Penggunaan Teknologi Reproduksi Bantu (Assistive Reproductive Technology) dan Implikasinya Terhadap Kesehatan Reproduksi dalam Pandangan Islam," *Jurnal Studi Keislaman*, (2021), 197.

⁹³ Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, "Pemenuhan

memprioritaskan kebijakan yang berkaitan dengan hak-hak kesehatan seksual reproduksi. Politik adalah bagian dari ajaran Islam. Mengabaikan politik dalam Islam sama halnya dengan mengabaikan sebagian ajaran Islam, yang dapat mengakibatkan kehinaan dan kemunduran umat Islam.⁹⁴ Di dalam Islam politik dikenal dengan istilah *siyasah*. Allah memerintahkan umatnya untuk berpolitik, hal ini sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Nisa ayat 58-59.⁹⁵

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan menyuruh kamu apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat”. (QS.An-Nisa: 58).

“Hai orang-orang yang beriman taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (Sunnah) jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama bagimu dan lebih baik akibatnya”. (QS. An-Nisa: 59).

Terlibat dalam politik berarti memperhatikan kaum muslimin dengan cara menghilangkan kezaliman penguasa pada kaum muslimin dan menghapus dari mereka kejahatan musuh kafir. Untuk itu perlu mengetahui apa yang dilakukan penguasa dalam rangka mengurus urusan kaum muslimin, mengingkari keburukannya, menasihati pemimpin yang mendurhakai rakyatnya, serta memeranginya pada saat terjadi kekufuran yang nyata.⁹⁶

Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi” Diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,menikah%20atau%20tidak%20menikah%20serta>.

⁹⁴ Muhammad Fajar Pramono, “Politik Islam Sebagai Ilmu Dan Sebagai Gerakan; Studi Deskriptif Dunia Islam,” *Dauliyah*, no. 2(2018), 175.

⁹⁵ Tim Penerjemah, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2018), 87.

⁹⁶ Muhammad Fajar Pramono, “Politik Islam Sebagai Ilmu Dan Sebagai Gerakan; Studi Deskriptif

12. Hak untuk Bebas dari Penganiayaan dan Perlakuan Buruk

Hak yang kedua belas adalah hak untuk bebas dari penganiayaan dan perlakuan buruk.⁹⁷ Kekerasan termasuk dalam penistaan terhadap harkat kemanusiaan, tetapi banyaknya pemikiran skeptis dari pemikiran laki-laki yang menjadikan perempuan sebagai objek pemuas nafsu laki-laki dengan berbagai cara sampai melakukan tindak kekerasan seksual.⁹⁸

Dalam Islam pelecehan seksual dianggap sebagai perbuatan tercela, karena Islam mengajarkan kepada setiap ummatnya untuk saling menghormati terhadap siapapun. Dalam hukum Islam terdapat dalil yang mengarah pada pelarangan tindak pemaksaan dalam persoalan seksual, sekaligus memberikan perlindungan terhadap korban kekerasan seksual. Firman Allah SWT dalam QS. An-Nur ayat 33.

“Dan janganlah kamu paksa budak-budak wanitamu untuk melakukan pelacuran, padahal mereka sendiri menginginkan kesucian, karena kamu hendak mencari keuntungan duniawi. Dan barangsiapa yang memaksa mereka, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang (terhadap mereka yang dipaksa) sesudah mereka dipaksa itu”.

Ayat tersebut mengisyaratkan upaya untuk melarang segala bentuk pemaksaan dan eksploitasi seksual, dukungan dan pendampingan terhadap korban eksploitasi seksual agar bisa kembali menjadi aman dan percaya diri. Islam melarang perzinaan dan pemerkosaan. Selain itu, dalam hukum pidana Islam

Dunia Islam,” *Dauliyah*, no. 2(2018), 175.

⁹⁷ Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, “Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi” Diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,menikah%20atau%20tidak%20menikah%20serta>.

⁹⁸ Hisny Fajrussalam, dkk, “Pandangan Hukum Islam Terhadap Kejahatan Seksual”, *Jurnal Studi Keislaman*, no. 1(2022), 98.

pemaksaan zina atau permerkosaan merupakan kejahatan seksual yang pelakunya dapat dijatuhi hukuman yang seberat-beratnya. Hal ini karena, dalam Islam telah ditentukan cara penyaluran naluri seksual melalui lembaga perkawinan. Islam melarang penyaluran naluri seksual di luar perkawinan yang sah, apalagi dalam bentuk pemaksaan atau kekerasan.⁹⁹

⁹⁹ Ika Agustini, dkk, “Perlindungan Hukum Terhadap Korban Kekerasan Seksual: Kajian Kebijakan Hukum Pidana Indonesia dan Hukum Pidana Islam”, *Rechtenstudent Journal*, no. 3(2021), 350.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat tiga poin utama yang menjadi temuan sesuai dengan rumusan masalah. Ketiga poin tersebut dijabarkan sebagai berikut.

1. Bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak reproduksi pekerja perempuan adalah muatan hukum implisit dalam pasal-pasal tertentu yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Delapan hak reproduksi sudah terlindungi melalui kedua Undang-Undang tersebut. Empat hak reproduksi yang belum terlindungi mencakup (1) hak atas kerahasiaan pribadi, (2) hak untuk mendapatkan informasi dan pendidikan, (3) hak untuk memutuskan kapanakah dan akankah punya anak, dan (4) hak untuk mendapatkan manfaat dari hasil kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Implementasi dari 12 hak reproduksi pekerja perempuan yang terakomodasi oleh ketiga lembaga perbankan syariah Kabupaten Ciamis (Bank Jabar Banten Syariah, Bank Syariah Indonesia, dan Bank Muamalat) mencakup 9 hak reproduksi. 3 hak reproduksi yang belum terakomodasi diantaranya (1) hak untuk kebebasan berpikir, (2) hak untuk mendapatkan informasi dan pendidikan, dan (3) hak untuk mendapatkan manfaat dari hasil kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

3. Pandangan hukum Islam terhadap perlindungan hak reproduksi sangat positif dan mengakomodasi kedua belas hak reproduksi. Hal ini termaktub dalam beberapa ayat dan hadis yang secara langsung maupun tidak langsung memunculkan narasi perlindungan terhadap hak reproduksi.

B. Saran

1. Bagi perusahaan, hendaknya memberikan hak-hak pekerja perempuan secara utuh sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan sebisa mungkin hindarilah membuat aturan kerja yang dapat mencederai hak-hak reproduksi pekerja perempuan.
2. Bagi pemerintah, diharuskan memberikan sanksi yang tegas bagi perusahaan yang melanggar terhadap peraturan perundang-undangan.
3. Bagi pekerja perempuan, diharapkan agar mengetahui dan memahami dengan baik peraturan perundang-undangan mengenai hak-hak reproduksi, sehingga ketika terjadi pelanggaran terhadap hak-haknya sebagai pekerja, dapat bertindak sebagaimana mestinya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Achmadi, Abu dan Cholid Narkubo. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Askara, 2005.
- Basri, Rusdaya. *Fiqh Munakahat 4 Mazhab Dan Kebijakan Pemerintah*. Sulawesi Selatan: CV Kaaffah Learning Center, 2019.
- Fajar ND, Mukti dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Hamid, Sholahuddin. *Hak Asasi Manusia dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Amisco, 2000.
- Johan Nasution, Bahder. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: CV. Nandar Maju, 2008.
- M. Hadjon, Philipus. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*. Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987.
- Muhammad, Abdul Kadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.
- Prijatni, Ida, Rahayu, Sri. *Kesehatan Reproduksi dan Keluarga Berencana*. Jakarta: Pusdik SDM Kesehatan, 2016.
- Sarwono, Jonathan. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2016.
- Suryabrata, Sumardi. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995.
- Tim Penerjemah. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2018.

Jurnal

- A.Kadir, M. Ya'kub. "Hak Asasi Manusia (HAM) Dalam Hukum Internasional dan Nasional," *Jurnal Kanun*, no.48 (2009): 1-13 <https://rp2u.unsyiah.ac.id/>.
- Agustini, Ika, dkk. "Perlindungan Hukum Terhadap Korban Kekerasan Seksual: Kajian Kebijakan Hukum Pidana Indonesia dan Hukum Pidana Islam," *Rechtenstudent Journal*, no. 3(2021), 342-355.
- Aisyaroh, Noveri. Sutrisminah, Emi. "Evaluasi Fasilitas Ruang Asi Dalam Implementasi Kebijakan Pemberian Asi Eksklusif Pada Buruh Perempuan Di Perusahaan Tekstil Jawa Tengah," (2017), 266-272.
- Angriani, Parida. "Perlindungan Hukum terhadap Data Pribadi dalam Transaksi E-Commerce: Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif", *Jurnal Syariah dan Hukum*, no. 2(2021), 149-165.
- Asiah, Nur. "Hak Asasi Manusia Perspektif Hukum Islam," *Jurnal Syariah dan Hukum Diktum*, no. 1(2017), 55-66.
- Ayumeida Kusnadi, Sekaring dkk. "Perlindungan Hukum Data Pribadi Sebagai Hak Privasi," *Jurnal Al-Wasath*, no. 1(2021): 19-32.
- Djakaria, Mulyani. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi,"

- Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, no. 1(2018): 15–28, <https://doi.org/10.23920/jbmh.v3n1.2>.
- Fajrussalam, Hisny, dkk. “Pandangan Hukum Islam Terhadap Kejahatan Seksual,” *Jurnal Studi Keislaman*, no. 1(2022): 96-105.
- Hasani Z, Jufri. “Hak Asasi Manusia (HAM) Perspektif Al-Qur’an (Analisis Maqashid Syariah dengan Pendekatan Tafsir”, *Istinarah*, no. 2(2021), 1-18.
- Huda, Moh. “Penggunaan Teknologi Reproduksi Bantu (Assistive Reproductive Technology) dan Implikasinya Terhadap Kesehatan Reproduksi dalam Pandangan Islam”, *Jurnal Studi Keislaman*, no. 1(2021): 183-202.
- Hutabarat, Sylvana Murni Deborah dan Siti Nurul Intan Sari Dalimunthe, “Pengaturan Penyediaan Ruang Asi Bagi Pekerja Perempuan Pada Perusahaan,” *ADIL: Jurnal Hukum*, no.2(2017), 210-229.
- Machali, Imam. “Islam Memandang Hak Asasi Pendidikan,” *Jurnal Pendidikan Islam*, no. 1(2012), 1-20.
- Miladiyanto, Sulthon, Ariyanti. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia dan Malaysia),” *Jurnal Panorama Hukum*, Vol.2, No.1(2017): 53-68.
- Mintarsih, Mimin, Pitrotussaadah. “Hak-Hak Reproduksi Perempuan dalam Islam,” *Journal Studi Gender dan Anak*, no.01(2022): 93-110 <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jsga/article/view/6060/3576>.
- Nida, Fatma Laili Khoirun. “Penegakan Hak Reproduksi Perempuan Dalam Kebijakan Keluarga Berencana Di Indonesia,” *PALASTREN*, no. 1(2013), 154-184.
- Nilam Sari, Meci. “Pelecehan Seksual Tenaga Kerja Wanita Indonesia Dalam Hubungan Industri,” *Journal Ilmu Administrasi Negara* 14, no.2(2017):101-108. <https://jiana.ejournal.unri.ac.id/index.php/JIANA/article/view/3868/3758>.
- Pramono, Muhammad Fajar. “Politik Islam Sebagai Ilmu Dan Sebagai Gerakan; Studi Deskriptif Dunia Islam,” *Dauliyah*, no. 2(2018), 171-202.
- Putra, Antoni, “Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi,” *Jurnal Legislasi Indonesia*, no.1 (2020): 222.
- Ramadani, Mery. “Premenstrual Syndrome,” *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, no.1(2013):21-25 <http://jurnal.fkm.unand.ac.id/index.php/jkma/article/view/103>.
- Saeful, Achmad dan Imam Turmudzi “Hak Asasi Manusia Di Dunia Islam”, *Alfikrah*, no.1(2023), 67-82.
- Sapada, Andi Ombong dan Muhammad Arsyam. “Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Menurut Pandangan Islam,” *Sekolah Tinggi Agama Islam Darud Dakwah wal Irsyad*, (2020), 1-5.
- Simon Tampubolon, Wahyu. “Upaya Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Ditinjau dari Undang-Undang Perlindungan Konsumen,” *Jurnal Ilmiah Advokasi*, Vol 4 no.1 (2016): 53-61.
- Sinaga, Thor B. “Peranan Hukum Internasional Dalam Penegakan Hak Asasi manusia,” *Jurnal Hukum Unsrat*, no.2 (2013): 94-105

<http://repo.unsrat.ac.id/384/1/>.

- Soediro. "Prinsip Keamanan, Privasi, Dan Etika Dalam Undang-Undang Informasi Dan Transaksi Elektronik Dalam Perspektif Hukum Islam," *Jurnal Kosmik Hukum*, no. 2(2018), 95-112.
- Subekti, Ahmad. "Negara Hukum (Rechtstaat) Dalam Perspektif Islam", *JAS: Jurnal Ilmiah Ahwal Syakhshiyah*, no.1(2019), 57-72.
- Suhra, Safira. "Kesetaraan Gender Dalam Perspektif Al-Quran Dan Implikasinya Terhadap Hukum Islam," *Jurnal Al-Ulum*, no. 2(2013), 373-394.
- Susiana, Sali. "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme," *Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, Vol.8, No(2017): 207-222.

Website

- Adrian, Kevin. "Penyebab Nyeri Haid yang Tidak Tertahankan dan Cara Mengatasinya," diakses 8 September 2022, <https://www.alodokter.com/penyebab-nyeri-haid-yang-tidak-tertahan>.
- Badan Pusat Statistik, "Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2019-2021," diakses 6 September 2022, <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>.
- Biro Umum dan Humas Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional "Pemenuhan Hak Kesehatan Reproduksi di Masa Pandemi," diakses 7 September 2022, <https://www.bkkbn.go.id/berita-pemenuhan-hak-kesehatan-reproduksi-di-masa-pandemi#:~:text=Adapun%2012%20hak%20reproduksi%20perempuan,m%20enikah%20atau%20tidak%20menikah%20serta>.
- Departemen Kesehatan, "Banyak Sekali Manfaat ASI Bagi Bayi dan Ibu," diakses tanggal 5 maret 2023, <http://www.depkes.go.id/article/print/1450/banyak-sekali-manfaat-ASI-bagi-bayi-dan-ibu--html>.
- Kantor Perburuhan Internasional. "Konvensi-Konvensi ILO Tentang Kesetaraan Gender Di Dunia Kerja", Diakses 4 April 2023.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Anak Republik Indonesia. "RP3 Jadi Wadah Perlindungan Optimal Pekerja Perempuan," diakses 6 Maret 2023, <https://www.kemenpppa.go.id>.
- Maharani, Esthi. "Tiga Hak Buruh yang Sering Dilanggar," diakses 7 September 2022, <https://www.republika.co.id/berita/o6ada1335/tiga-hak-buruh-perempuan-yang-sering-dilanggar>.
- Nuryadi, Achmad Rizal "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Pabrik Gula Kebonagung Kabupaten Malang", Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017.
- Putri, Devia Irene. "7 penyebab Nyeri Haid Berlebihan, Awas Penyakit Berbahaya!," diakses 5 Maret 2023, <https://www.klikdokter.com/gaya-hidup/perawatan-wanita/waspada-penyakit-dibalik-nyeri-haid-tidak-normal-dismenorea-sekunder>.
- Putri, Kamelia Karim Dwi. "Perlindungan Terhadap Hak Reproduksi Pekerja Perempuan", Tesis, Universitas Hasanuddin Makassar, 2021.

- Rizal makarim, Fadhli. “Gangguan Menstruasi”, *Halodoc*, 19 April 2022, diakses 8 September 2022, <https://www.halodoc.com/kesehatan/gangguan-menstruasi>.
- Rusydah, Arini. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hak Reproduksi Tenaga Kerja Wanita (Studi pasal 81 UU No. 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005.
- Setiono. “Rule of Law (Supremasi Hukum)”, Tesis, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2004.
- Tempo. “Inilah 7 Kasus Dugaan Kebocoran Data Pribadi Sepanjang 2022,” diakses 5 Maret 2023, <https://nasional.tempo.co/read/1632043/inilah-7-kasus-dugaan-kebocoran-data-pribadi-sepanjang-2022>.
- Tuasikal, Muhammad Abduh. “Bayarkan Upah Sebelum Keringat Kering,” *Rumaysho*, diakses 1 April 2023, <https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html>.
- Yayasan Kesehatan Perempuan. “Hak Reproduksi,” diakses 6 September 2022, <https://ykp.or.id/datainfo/materi/18>.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

LAMPIRAN

Foto bersama sebagian pekerja perempuan Bank Jabar Banten Syariah



Foto bersama perwakilan pekerja perempuan Bank Syariah Indonesia



Foto bersama sebagian pekerja perempuan Bank Muamalat



Pengumuman Lowongan Pekerjaan Bank Bank Jabar Banten Syariah

PELUANG BERKARIR

OFFICER DEVELOPMENT PROGRAM ISLAMIC BANKING (ODP-IB)

1. PERSYARATAN UMUM

- a. Pria / Wanita.
- b. Berkewarganegaraan Indonesia
- c. Jenjang pendidikan terakhir minimal Sarjana (S-1) yang Terakreditasi A pada BAN-PT
- d. IPK Minimal 3.00 (untuk S-1), 3.25 (untuk S-2)
- e. Berlaku untuk semua jurusan
- f. Usia Maksimal 25 Tahun (untuk S-1), 28 Tahun (untuk S-2) Per Tanggal 31 Maret 2019
- g. TOEFL Min. 500 (Maksimal 1 Tahun dari tanggal sertifikat)
- h. Aktif dalam kegiatan organisasi
- i. Tidak memiliki hubungan darah dengan pegawai bank bjb syariah yang aktif
- j. Belum menikah
- k. Bersedia mengikuti ikatan Dinas di bank bjb syariah
- l. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah kerja bank bjb syariah

2. Tata Cara Melamar

- a. Lamaran dapat dikirimkan via email : rekrutmen@bjbs.co.id
- b. Berkas lamaran terdiri dari Surat Lamaran, CV, Ijazah dan Transkrip Nilai yang digabung dalam 1 File PDF dengan Maksimal ukuran File 2 MB dengan subject "ODP 2019"
- c. Berkas lamaran diterima paling lambat Tanggal 15 Maret 2019
- d. Berkas lamaran yang tidak sesuai persyaratan & tata cara melamar Tidak akan di Proses

bank bjb syariah terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan

Pengumuman Lowongan Pekerjaan Bank Syariah Indonesia

BSI BANK SYARIAH INDONESIA

Bank Syariah Indonesia, Home of The Best Talent

Officer Development Program

General Wholesale Banking Digital & IT

Kualifikasi Umum

- ✓ Pendidikan minimal **Strata-1 (S1)**
- ✓ Belum Menikah
- ✓ Pria / Wanita usia:
 - a. Fresh Graduate Strata-1 (S1) maksimal 24 thn
 - b. Strata-2 (S2) / berpengalaman maksimal 26 thn
- ✓ Aktif Berorganisasi/kewirausahaan/prestasi akademik & non akademik
- ✓ IPK (Skala 4)
 - Dalam Negeri:
 - S1 Minimal 3.00
 - S2 Minimal 3.25
 - Luar Negeri:
 - Lulusan S-1, Equivalensi IPK 3.00
 - Lulusan S-2, Equivalensi IPK 3.25
- ✓ Tidak pernah terlibat kasus hukum
- ✓ Tidak memiliki hubungan keluarga inti (orangtua dan saudara kandung) yang bekerja di BSI
- ✓ Memiliki kemampuan Komunikasi dan Analisa yang baik
- ✓ Dapat bekerja secara team/individu, cepat beradaptasi dan memiliki motivasi yang tinggi dalam berkarir di bidang Perbankan Syariah
- ✓ Bersedia ditempatkan di seluruh Indonesia

Kualifikasi Khusus

- ✓ General & Wholesale Banking.
 - Bidang Studi:
 - Seluruh bidang studi, kecuali kebidanan, keperawatan, tata boga, pariwisata, ilmu atau sains keolahragaan, pendidikan dan keguruan, filsafat, seni dan sastra.
- ✓ Digital & IT Diutamakan:
 - Bidang Studi:
 - Diutamakan Teknik Informatika, Sistem Informatika, Ilmu Komputer, Teknik Elektro, Manajemen Informatika, Matematika, Fisika, dan Statistika.
 - Lebih disukai memiliki sertifikat yang berhubungan dengan IT

Rekrutmen ini dilaksanakan di DKI Jakarta

Apply Now
klob.id/odp-bsi

*Pendaftaran dibuka mulai 21 s/d 26 September 2022
*hanya kandidat terbaik sesuai kebutuhan BSI yang akan diundang proses seleksi

www.bankbsi.co.id
Bank Syariah Indonesia Call 14040

Instagram Facebook LinkedIn

Pengumuman Lowongan Pekerjaan Bank Muamalat

30th Bank Muamalat

H-37 Ramadhan

Benefits

Sharia vibes, Attractive Salary and Allowance, Incentive, Medical Benefit, Life Insurance, Career Development, and Continuous Learning, career development, and continuous learning.

Job Descriptions

1. Acquiring, maintaining, growing, and deepening relationships with existing and prospective priority customers.
2. Identifying the financial or investment needs and objectives of such customers or prospective customers.
3. Introducing alternative suitable banking products to meet the needs and objectives.
4. Providing customers with professional advice.
5. Providing premium customer service.
6. Become a Financial Advisor for Priority customers.
7. Achieve business targets according to the KPIs set.
8. Have experience as Marketing Funding Priority.
9. Have a Priority Customer Portfolio.

Requirement

- Diploma or bachelor's degree in any major.
- Age max. 35 years.
- Min. 3 years experience in marketing/sales in banking industry or financial institution, preferably those who have handled priority customers.
- Good knowledge of banking funding/wealth management products and services.
- Well-developed interpersonal, relationship, and communication skills.
- Good at selling/influencing.
- Certified on RMC, AASI, WAPERD, and WM.

swipe left <<<

Muamalat PT Bank Muamalat Indonesia Tbk is a subsidiary of

Rekapitulasi hasil jawaban kuesioner

Nama	Usia	Tempat Kerja	Jabatan
Irma Nurul Pradani	29	BJB Syariah	Back Office dan Account Executive
Winda Febryana	27	BJB Syariah	Customer Service
Kamila Siti Syara	24	BJB Syariah	Teller
Devi Meliani	33	BJB Syariah	Supervisor Operasional
Nova Rosmianti	32	BJB Syariah	Account Officer
Ansi Azizah	36	BSI	Staff
Maya Swara Imanina	25	BSI	Business Control Staff
Gina Ayu Meliana	35	BSI	CBR
Euis Nuryani	28	BSI	Teller
Metty	42	Bank Muamalat	Branch Office Service Manajer
Nuzula	23	Bank Muamalat	Teller
Bella Sontia	26	Bank Muamalat	Relationship Manager
Faridah	31	Bank Muamalat	Head Teller
Bella Antika	33	Bank Muamalat	Teller
Yerisa Ramadhanisa	24	Bank Muamalat	Customer Service
Femi	23	Bank Muamalat	Customer Service

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
TT	Y	Y	Y	Y	TT	TT	Y	Y	Y	T	T	T
TT	TT	TT	TT	TT	Y	T	Y	Y	TT	T	T	TT
Y	Y	Y	Y	Y	TT	TT	Y	Y	Y	T	T	Y
TT	Y	Y	Y	T	T	T	Y	Y	Y	T	T	Y
T	T	Y	Y	T	TT	T	Y	Y	Y	T	T	Y
Y	Y	Y	Y	Y	TT	TT	Y	Y	Y	Y	T	Y
TT	Y	Y	Y	Y	Y	T	Y	Y	Y	Y	T	Y
TT	Y	Y	Y	T	Y	TT	Y	Y	Y	Y	T	Y
Y	Y	Y	Y	TT	Y	TT	Y	Y	Y	Y	T	TT
Y	Y	Y	Y	Y	Y	TT	Y	T	Y	T	T	Y
Y	Y	Y	Y	Y	Y	TT	Y	Y	Y	T	T	Y
Y	Y	Y	Y	Y	TT	TT	Y	Y	Y	TT	T	TT
Y	Y	Y	Y	Y	Y	TT	Y	Y	Y	T	T	Y
Y	Y	Y	Y	Y	TT	TT	Y	T	T	T	T	Y
Y	Y	Y	Y	Y	Y	TT	Y	T	Y	T	T	Y
TT	TT	TT	TT	TT	Y	TT	Y	T	Y	T	T	Y

14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
T	Y	T	Y	Y	TT	T	TT	T	Y	T	TT	TT
T	Y	T	Y	TT	TT	T	TT	TT	Y	TT	TT	TT
Y	Y	T	Y	Y	TT	T	Y	T	Y	T	TT	TT
Y	Y	T	Y	Y	Y	T	TT	T	Y	T	TT	TT
Y	Y	T	Y	Y	TT	T	Y	T	Y	T	T	TT
TT	Y	T	Y	Y	T	Y	T	TT	TT	TT	TT	TT
T	Y	T	Y	Y	TT	Y	T	TT	Y	Y	Y	TT
T	Y	T	Y	Y	Y	T	T	T	Y	T	T	TT
Y	Y	T	Y	Y	TT	Y	T	TT	Y	Y	TT	TT
Y	Y	T	Y	Y	Y	Y	Y	T	Y	Y	T	TT
Y	Y	Y	Y	Y	TT	T	Y	T	Y	T	T	TT
Y	Y	T	Y	Y	TT	Y	TT	TT	Y	TT	TT	TT
Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	TT	TT	TT	TT	T	TT
Y	Y	Y	Y	Y	T	Y	TT	TT	Y	TT	TT	TT
Y	Y	Y	Y	Y	Y	TT	TT	TT	Y	TT	TT	TT
Y	Y	T	Y	Y	TT	T	Y	T	Y	TT	Y	TT

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Ai Siti Azizah
Tempat, Tanggal Lahir : Ciamis, 04 Februari 2000
NIM : 18220168
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Alamat Rumah : Dsn.Nunggal RT 05/RW 06, DS.Tanjungsukur,
Kec.Rajadesa, Kab.Ciamis, Prov.Jawa Barat
No HP : 085294929295
Email : aiazizah4200@gmail.com

Riwayat Pendidikan

TK/RA : RA As-Salam Cipandawangi
SD : SDN 2 Tanjungsukur
SMP : SMP IT Ishlahul Ummah Tasikmalaya
SMA : SMA Binaul Ummah Kuningan
Strata 1 (S1) : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang