

**STRATEGI ADVOKASI SERIKAT BURUH KERAKYATAN DALAM
PEMENUHAN HAK CUTI HAIK PEKERJA: STUDI KASUS PT BMJ**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana**

**Disusu oleh:
Ghazali Azhar Alfarizdi
NIM. 22102050045**

**Dosen Pembimbing:
Muhammad Izzul Haq, S.Sos., M.Sc., PhD.
NIP: 19810823 200901 1 007**

**PROGRAM STUDI ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2026**

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-842/Un.02/DD/PP.00.9/06/2026

Tugas Akhir dengan judul : STRATEGI ADVOKASI SERIKAT BURUH KERAKYATAN DALAM PEMENUHAN HAK CUTI HAIID PEKERJA ; STUDI KASUS PT BMJ

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : GHAZALI AZHAR ALFARIZDI
Nomor Induk Mahasiswa : 22102050045
Telah diujikan pada : Jumat, 22 Mei 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 6a1e0e71batb8

Ketua Sidang

Muhammad Izzul Haq, S.Sos., M.Sc., PhD.
SIGNED



Valid ID: 6a156ab9d9e28

Penguji I

Dr. H. Zainudin, M.Ag.
SIGNED



Valid ID: 6a1ce19bc88bf

Penguji II

Siti Solechah, S.Sos.I., M.Si
SIGNED



Valid ID: 6a1e305b7e58a

Yogyakarta, 22 Mei 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.
SIGNED

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Ghazali Azhar Alfarizdi
NIM : 22102050045
Judul Skripsi : "Advokasi Serikat Buruh Kerakyataan dalam Pemenuhan Hak Cuti Haid Pekerja Perempuan"

Skripsi tersebut sudah memenuhi syarat

- o Bebas dari unsur plagiarisme
- o Hasil pemeriksaan similirias memlalu Turnitin menunjukan Tingkat kemiripan sebesar 15% menggunakan setelan "small match exclusion" sepuluh kata
- o Sistematika penulisan telah sesuai dengan Pedoman Penulisan Skripsi yang berlaku

Dan sudah dapat diajukan kepada Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera di munaqasyahkan Atas perhatian kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 13 Mei 2026
Dosen Pembimbing

Mengetahui
Ketua Program Studi



NIP 19810823 200901 1 007



NIP 19810823 200901 1 007

SURAT PERNYATAAN KEASILIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ghazali Azhar Alfarizdi
NIM : 22102050045
Program Studi : Ilmu Kesejahteraan Sosial
Fakultas : Dakwah & Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis berjudul **“ADVOKASI SERIKAT BURUH KERAKYTAAN (SERBUK) DALAM PEMENUHAHAN HAK CUTI HAID PEKERJA PEREMPUAN”**

Adalah hasil karya penulisan pribadi dan sepanjang pengetahuan tidak berisi materi yang dipublikasi atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penulis.

Yogyakarta, 13 Mei 2026



Ghazali Azhar Alfarizdi
22102050045

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan dengan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaraan untuk menyelesaikan masa studi ini. Kepada Mama dan Papa yang senantiasa memberikan rasa sayang, dukungan dan motivasi kepada saya. Kepada diri saya sendiri atas usaha dari perjuangan untuk menyelesaikan skripsi ini, dalam beberapa hal membuat saya harus kuat dalam mencari data serta menulis. Kepada teman-teman penulis yang tanpa henti menyalurkan semangat dan kasih sayang kepada penulis.



MOTO

“Untuk kaum tertindas dan yang menderita dengan mereka atau yang berjuang di sisi mereka.”

-Paulo Freire-

“Hidup Korban,jangan diam,jangan diam,LAWAN”

-Aksi Kamisan-

“Dunia boleh saja manahanku, kupunya doa ibu”

-Perunggu-



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Advokasi Serikat Buruh Kerakyataan dalam Pemenuhaan Hak Cuti Haid Pekerja Perempuan”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penulisan skripsi ini merupakan sebuah perjalanan yang tercipta dari kontribusi berbagai pihak. Penulisan karya ini ada di karena adanya dukungan orang-orang telah memberikan dukungan “besar-besaran” baik melalui doa, tenaga, materil maupun pemikiran meskipun terkadang dukungan tersebut hadir melalui hal-hal kecil yang sederhana namun sangat bermakna bagi peneliti. Peneliti menyampaikan banyak rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada peneliti. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., MPhil., Ph.D., selaku Rektro Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
2. Bapak Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Muhammad Izzul Haq, S.Sos., M.Sc. Phd Selaku Ketua Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial UIN Sunan Kalijaga dan Pembimbing skripsi, yang telah berkenan untuk mencurahkan waktu, motivasi, memberikan saran, nasihat, serta mengingatkan progres skripsi sehingga peneliti dapat menuntaskan penelitian skripsi ini tepat waktu. Terima kasih untuk pengalaman membimbing yang menyenangkan, Pak
4. Seluruh dosen dan staf administrasi Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial, yang telah memberikan bekal ilmu-ilmu pengetahuan dan dukungan administratif selama masa studi.

5. Serikat Buruh Kerakyataan PT BMJ, Manajemen PT BMJ dan Federasi Serikat Buruh Kerakyataan yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.
6. Kedua orang tua peneliti yang tidak pernah berhenti mendoakan penulis dan selalu mendukung pilihan anak pertamanya atas segala pilihannya. Terima kasih Papa dan Mama atas doa yang tidak pernah putus dan selalu menerangi jalan anak sulung nya dalam menempuh pendidikan. Pasti doa Papa dan mama yang lancarkan usahaku, pelan pasti kukabulkan segala catatan harapannya tentang masa depan anakmu.
7. Mas Husain, Mas Ardan Kiting, Mbak Anna dan Mas Wahyu atas arahan serta pemahaman yang diberikan mengenai isu buruh. Apresiasi dan terima kasih kepada Bapak Zaenal Arifin atas bantuannya dalam proses pengambilan data serta perannya dalam menjembatani komunikasi dengan manajemen perusahaan dan kepada para informan atas waktu, cerita pengalaman dan kepercayaan yang diberikan. Semoga senantiasa dalam keadaan baik dan melangkah hari esok yang lebih cerah, Panjang umur perjuangan.
8. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada adik tersayang, yang kehadirannya senantiasa menjadi penyemangat bagi kakak untuk terus berusaha menjadi panutan dan contoh yang baik. Semoga tumbuh menjadi pribadi yang menyayangi keluarga serta mau belajar dari hal apa pun dalam kehidupannya.
9. Terima kasih kepada Fairuz telah membantu dalam proses penulisan ini, mulai dari pengambilan data di lapangan hingga ke Karawang, serta menyelesaikan skripsi bersama di siang hari ataupun malam hari ditemani secangkir kopi. Terima kasih juga kepada teman-teman SMP yang dipertemukan kembali di Kota Yogyakarta Rezzy, Faiz dan Shofia yang telah mengisi hari-hari dengan cerita serta menghidupkan kembali tawa atas lelucon masa lalu yang pernah dilewati.
10. Kepada teman-temanku, para penghuni kos di Sorowajan yang penulis temui dalam masa berorganisasi di LP3S Nabil, Hanif, Sheba, Mar'ah, dan

Jasmine yang telah menjadi teman-teman yang suportif dengan kekonyolan khas masing-masing. Kebersamaan kita dalam pertemuan sederhana, berburu kuliner malam hingga singgah di coffee shop, lihatlah semua sudut itu Yogyakarta kan selalu memelukmu dingin hangatkan atas segala mimpi berkecukupan.

11. Kepada teman-teman KKN 186 Margodadi yang telah memberikan pengalaman baru dalam menjalani kebersamaan untuk waktu yang cukup lama untuk proses pengabdian, dengan karakter beragam. Khususnya Alfira, Bella, Gilang, Rahul, yang telah menjadi rekan hingga dini hari dalam menyusun program, menyelesaikan laporan, serta menonton jathilan bersama. Saya menanti info kita menikmati sepori mie ayam tempat rekomendasi Gilang.
12. Kepada teman-teman Doa Restu, Abin, Imel, Salmanisa, Septa, Adinda, Aya, Affan, Hanif, Izul, Geo, Difa, Arga, Raihan dan Wildan yang telah menjadi teman satu angkatan untuk saling menguatkan, berbagi candaan, serta perjalanan bersama ke gunung maupun pantai dan momen kebersamaan dalam acara bakar-bakaran seperti yang pernah kita jalani.
13. Kepada teman-teman organisasi internal maupun eksternal serta komunitas, LP3S, HMPS, LDKS, IKPMB Jakarta, Scooteria Yogyakarta yang telah menjadi ruang bagi penulis untuk bertumbuh dan berkembang, tempat belajar memahami banyak hal, serta memberi hangat di kota rantau yang perlahan seperti rumah.
14. Kepada teman-teman Praktik Pekerja Sosial (PPS) di Serikat Buruh Kerakyataan, Syifa, Hanun, Nelly, Nabil dan Hanif, yang senantiasa membantu dalam proses praktikum dan dukungan selama menjalani magang. Semoga hal-hal baik selalu dalam perjalanan kalian.
15. Kepada seluruh rekan-rekan hebat Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial Angkatan 2022 yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu dan sampailah kita pada akhirnya di penghujung cerita dan semua yang kisah terlukis indah kan menjadi kenangan. Semoga selalu dilancarkan dan dipermudah dalam usaha dengan lindungan Allah SWT.

16. Seluruh pihak yang telah terlibat, memberikan doa serta dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh dengan itu, peneliti mengharapkan berbagai kritik dan saran yang membangun yang diharapkan akan menjadi pembelajar yang akan dapat di perbaiki di masa yang akan mendatang. Harapan penulis agar skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik secara akademis maupun praktis, khususnya dalam bidang advokasi lingkup Ilmu Kesejahteraan Sosial. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT.



ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji advokasi kelas yang dilakukan Serikat Buruh Kerakyataan PT BMJ Karawang terhadap pekerja perempuan di perusahaan PT BMJ Karawang. Dengan menggunakan kerangka teori advokasi kelas Dubois dan Miley (2005). Penelitian ini dilatar belakangi oleh kesenjangan antara regulasi dan implementasi hak cuti haid bagi pekerja perempuan. Secara normatif, hak tersebut telah memperoleh legitimasi yuridis melalui Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak mensyaratkan surat keterangan dokter (SKD). Namun dalam tataran empiris, pelaksanaannya masih menghadapi hambatan struktural yang persisten, di antaranya resistensi administratif berupa pengajuan persyaratan SKD secara berulang oleh pihak manajemen dalam setiap siklus perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, menggunakan triangulasi teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, dengan melibatkan sepuluh informan yang ditentukan melalui mekanisme *purposive sampling*.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa advokasi Serikat Buruh Kerakyataan PT BMJ dilakukan melalui enam komponen advokasi kelas yang dikemukakan oleh Dubois Miley, yaitu

Penelitian ini menyimpulkan bahwa advokasi yang dilakukan Serikat Buruh Kerakyataan PT BMJ menjalankan peran sebagai pengorganisir dalam membangun kekuatan kolektif anggota, negosiator dalam perundingan PKB, serta pembangunan jaringan melalui koordinasi dengan Federasi Serikat Buruh Kerakyataan Indonesia dan BWI Global Union.

Kata Kunci: Serikat Buruh Kerakyataan, Hak Cuti Haid, Pekerja Perempuan, Hak Reproduksi, Advokasi Kelas, Perjanjian Kerja Bersama

GLOSARIUM

BES (*Business Enterprise System*) : Sistem aplikasi internal perusahaan yang digunakan untuk pengajuan administrasi, termasuk pengajuan cuti oleh pekerja.

BMJ (Bukit Muria Jaya) : Perusahaan tempat penelitian yang menjadi objek kajian dalam penelitian ini.

HRD (*Human Resources Department*) : Bagian dalam perusahaan yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia, termasuk administrasi ketenagakerjaan.

KIA (Kesejahteraan Ibu dan Anak) : Konsep kebijakan yang bertujuan menjamin perlindungan, kesehatan, dan kesejahteraan ibu dan anak.

PKB (Perjanjian Kerja Bersama): Perjanjian antara serikat pekerja dan pengusaha yang mengatur syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.

SERBUK (Serikat Buruh Kerakyatan) : Organisasi serikat pekerja yang memperjuangkan hak dan kepentingan buruh secara kolektif.

SKD (Surat Keterangan Dokter) : Dokumen medis yang digunakan sebagai bukti kondisi kesehatan pekerja, yang dalam konteks penelitian ini menjadi syarat administratif pengajuan cuti haid.

UUSP (Undang-Undang Serikat Pekerja)

ILO (Internasional Labour Organization) : Organisasi perburuhan internasional.

BWI (Building and Wood Workers' Internationa) : Federasi serikat pekerja global yang menghimpun serikat-serikat buruh demokratis di sektor bangunan, kayu, kehutanan, dan bahan material

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASILIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	xi
GLOSARIUM.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
E. Kajian Pustaka	14
F. Kerangka Teori	22
G. Metode Penelitian	40
H. Sistematika Pembahasan.....	46
I. Penggunaan Artificial Intelligence (AI).....	47
BAB II GAMBARAN UMUM.....	48
A. Profil Serikat Buruh Kerakyatan Indonesia	48
B. Kondisi Kerja Pekerja Perempuan dalam Konteks Ketenagakerjaan Indonesia..	53

C. Profil Informan	56
BAB III ADVOKASI KELAS SERIKAT BURUH KERAKYATAAN PT BMJ KARAWANG TERHADAP HAK CUTI HAID PEKERJA PEREMPUAN	58
A. Tahap Identifikasi Masalah Kolektif.....	60
B. Analisis Struktural	62
C. Peningkatan Kesadaran (Awarenes Raising)	69
D. Tahap Mobilisasi dan Pengorganisasian Kelompok	72
E. Tahap Aksi Advokasi dan Pengaruh Kebijakan	73
F. Evaluasi dan Dampak Advokasi	80
BAB IV PENUTUP	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran	87
DAFTAR PUSTKA	91
LAMPIRAN-LAMPIRAN	95
CURRICULUM VITAE	97

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Informan Pekerja Perempuan	56
---	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi Serikat Buruh Kerakyatan Indonesia	49
Gambar 2 Alur Pelayanan Serikat Buruh Kerakyatan	50
Gambar 3 Struktur Organisasi Serikat Buruh Kerakyatan PT BMJ	52
Gambar 4 Pendidikan Advokasi.....	71
Gambar 5 Perencanaan strategi pelaksanaan PKB.....	74
Gambar 6 Pihak-pihak yang terlibat PKB.....	76
Gambar 7 Pelaksanaan PKB	77
Gambar 9 Penguatan tata kelola organisasi	82



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Individu yang dikategorikan sebagai tenaga kerja merujuk pada setiap subjek yang memiliki kapasitas untuk menjalankan aktivitas produktif, baik dalam menghasilkan sebuah komoditas material ataupun layanan jasa, guna memenuhi kebutuhan pribadi sekaligus kebutuhan kolektif masyarakat. Definisi dari pekerja secara yuridis dirumuskan dalam Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa pekerja adalah setiap individu yang menjalankan aktivitas kerja dengan memperoleh kompensasi berupa upah ataupun imbalan dalam wujud lainnya.¹

Perkembangan industrialisasi pada skala global telah membawa dampak struktural yang signifikan terhadap pola mata pencaharian masyarakat. Transformasi tersebut ditandai dengan beralihnya orientasi kerja dari sektor agraris yang sebelumnya mendominasi kehidupan ekonomi sebagai besar penduduk melalui aktivitas berladang dan berkebun saat ini menuju sektor industri dan jasa yang terpusat di kawasan perkotaan. Lebih jauh, aksesibilitas lapangan kerja turut mendorong pergeseran paradigma dalam komposisi angkatan kerja. Apabila sebelumnya partisipasi dalam dunia kerja lebih didominasi oleh para pekerja laki-laki, namun kini keterlibatan pekerja perempuan dalam ketenagakerjaan semakin meluas dan diakui sebagai bagian integral dari dinamika ekonomi kontemporer. Sebagian besar orang percaya bahwa hanya laki-laki yang mencari nafkah, sementara perempuan hanya berperan sebagai pengurus rumah tangga saja. Hubungan antara pria dan wanita masih tetap menjadi masalah yang ada di masyarakat, hingga saat ini yang sering menjadi faktor-faktor yang menyebabkan

¹ Tim Perpajakan DDTC, “Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003,” PERPAJAKAN DDTC - One Stop Indonesian Tax Documentation, accessed November 17, 2025, <https://perpajakan.ddtc.co.id/sumber-hukum/peraturan-pusat/undang-undang-13-tahun-2003>.

diskriminasi gender. Kaum wanita sebagai individu yang berstatus sebagai warga negara serta sebagai tenaga kerja yang memiliki potensi. Pengembangan memiliki posisi, hak, dan tanggung jawab, serta kesempatan yang setara dengan pria untuk berpartisipasi dalam semua sektor dan level.²

Peningkatan aksesibilitas perempuan terhadap institusi pendidikan dan lapangan kerja secara progresif telah berkontribusi pada eskalasi partisipasi perempuan dalam ekosistem pasar tenaga kerja secara lebih luas. Namun demikian, perluasan akses tersebut belum sepenuhnya mampu mengeliminasi konstruksi sosial yang secara historis membatasi peran perempuan dalam batas-batas domain domestik rumah tangga semata, yang hingga kini masih membayangi dan membebani realitas kehidupan perempuan pekerja secara bersamaan.

Mengacu pada data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS), tercatat bahwa pada periode Februari 2025, sejumlah 86,58 juta individu atau setara 59,40 persen dari total angkatan kerja nasional terserap pada sektor informal. Angka tersebut mengalami eskalasi yang substansial apabila dibandingkan dengan data Februari 2019 yang mencatatkan 74,08 juta orang, sehingga mengindikasikan lonjakan pertumbuhan sebesar 16,9 persen dalam rentang waktu enam tahun. Fenomena ini menghadirkan paradoks yang patut dicermati yaitu di satu sisi, tingkat pengangguran terbuka menunjukan tren penurunan, namun di sisi lain, data tersebut secara eksplisit mengungkapkan bahwa ketergantungan masyarakat Indonesia terhadap lapangan kerja informal masih berada pada proporsi yang sangat tinggi dan belum menunjukkan perbedaan yang berarti.

Dalam spektrum distribusi gender, perempuan menempati posisi yang paling menonjol dalam ketenagakerjaan sektor informal. Partisipasi mereka terkonsentrasi pada subsektor perdagangan berskala kecil, layanan domestik rumah

² Muhammad Sholehuddin, "Gender : Kesenjangan Gender Dan Pemicu Permasalahan," accessed December 13, 2025, https://lkg.um-surabaya.ac.id/homepage/news_article?slug=gender-kesetaraan-gender-dan-pemicu-permasalahan-1.

tangga, aktivitas pertanian, serta unit usaha berskala mikro, Hal ini terdata BPS tahun 2023 yang menunjukkan bahwa sebesar 64,25 persen pekerja perempuan berada di sektor informal. Melampaui proporsi laki-laki yang tercatat sebesar 55,81 persen. Kesenjangan statistik tersebut tidak sekadar mencerminkan dominasi kuantitatif pekerja perempuan dalam sektor ini, melainkan juga mengindikasikan bahwa pekerja perempuan secara bersamaan menanggung beban ganda, yakni sebagai mayoritas angkatan kerja informal sekaligus sebagai kelompok yang paling rentan terhadap ketimpangan dan kerentanan struktural dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

Data BPS mencatat tiap tahunnya pekerja perempuan mengalami peningkatan pada tahun 2021 mencatat 51,79 juta dan tahun 2022 sebesar 52,74 juta peningkatan pekerja perempuan 1,83%.³ Peningkatan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja seharusnya berbanding lurus dengan penguatan kerangka perlindungan hak-hak normatif mereka. Namun, realitas empiris justru menunjukkan kondisi yang kontradiktif dalam praktiknya diskriminasi terhadap pekerja perempuan di berbagai lingkungan kerja masih berlangsung secara persisten. Manifestasi diskriminasi tersebut mencakup sejumlah dimensi fundamental, di antaranya pembatasan akses terhadap kesempatan promosi jabatan, pengabaian hak cuti melahirkan, serta peniadaan hak cuti menstruasi yang telah dijamin secara regulatif.

Secara statistik, problem struktural ini terdokumentasi dalam sejumlah laporan yang memiliki otoritas akademik dan advokasi. Data yang bersumber dari GoodStats tahun 2024 mencatat bahwa satu dari empat perempuan pekerja atau sebesar 25 persen tidak mendapat akses yang setara terhadap promosi jabatan, 5 persen kehilangan hak cuti melahirkan, dan 27 persen tidak dapat mengakses hak cuti menstruasi. Potret yang lebih memprihatinkan tersaji dalam Catatan Tahunan Komnas Perempuan tahun 2025, di mana proporsi perempuan yang tidak

³ Badan Pusat Statistik Indonesia, "Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin - Tabel Statistik," accessed November 17, 2025, <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3MCM/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>.

memperoleh hak cuti menstruasi melonjak hingga 52 persen, sedangkan 22,6 persen tidak menerima remunerasi penuh selama menjalani cuti melahirkan. Pada titik yang paling ekstrem, sejumlah pekerja perempuan bahkan menghadapi tindakan represif berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dipicu semata oleh sikap mereka dalam memperjuangkan hak-hak normatif yang secara legal seharusnya tidak dapat dikesampingkan oleh pihak manapun.⁴

Berdasarkan data yang dihimpun oleh Komisi Nasional Perempuan, pada tahun 2024 tercatat sebanyak 2.702 kasus kekerasan yang menimpa pekerja perempuan. Angka tersebut secara tegas mengkonfirmasi bahwa kekerasan berbasis gender dalam ranah ketenagakerjaan bukan merupakan fenomena insidental, melainkan persoalan sistemik yang menuntut penanganan secara terstruktur, komprehensif, dan berkesinambungan dari berbagai pemangku kepentingan. Kompleksitas permasalahan tersebut semakin diperparah oleh kondisi ketidakstabilan ekonomi yang melingkupi kehidupan pekerja perempuan. Volatilitas kondisi ekonomi tidak hanya mengancam keberlangsungan relasi kerja dan mengakselerasi risiko kehilangan mata pencaharian, tetapi secara simultan juga menimbulkan akumulasi beban psikososial dan tekanan ekonomi yang ditanggung secara tidak proporsional oleh kelompok pekerja perempuan.⁵

Temuan ini menunjukkan lingkungan kerja masih belum ramah terhadap pekerja perempuan, seharusnya dengan meningkatnya partisipasi kerja perempuan ini seharusnya diikuti oleh pemenuhan hak-hak normatif dan hak reproduksi mereka, termasuk hak cuti haid. Secara biologis, perempuan memiliki kekhasan fisik berupa fungsi reproduksi yang secara kodrat tidak dimiliki oleh laki-laki. Fungsi reproduktif tersebut mencakup serangkaian proses biologis yang meliputi

⁴ Khamid Istakhori, "Eksplotasi Buruh Perempuan Melalui Perampasan Cuti Haid," *Kajian, Sedane*, March 7, 2018, <https://majalahsedane.org/2018/03/08/eksplotasi-buruh-perempuan-melalui-perampasan-cuti-haid/1423/kajian/>.

⁵ Elsa Faturahmah, "Siaran Pers Komnas Perempuan Memperingati Hari Buruh Sedunia 2025," accessed December 10, 2025, <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-memperingati-hari-buruh-sedunia-2025>.

menstruasi, kehamilan, persalinan, dan laktasi sebagai satu kesatuan siklus yang melekat pada sistem reproduksi perempuan.

Dalam rentang usia reproduksi aktif, apabila tidak terjadi proses fertilisasi, perempuan secara periodik akan mengalami siklus yang dikenal secara medis sebagai menstruasi. Siklus tersebut berlangsung secara reguler setiap bulan dan merupakan manifestasi alamiah dari mekanisme biologis sistem reproduksi perempuan yang berfungsi normal, siklus menstruasi dimulai saat perempuan mendapatkan menstruasi. Ini adalah saat lapisan rahim dan luruh. Siklus ini merupakan bagian dari sistem reproduksi dan mempersiapkan tubuh anda untuk kemungkinan kehamilan, siklus menstruasi yang normal berlangsung antara 24 dan 38 hari.⁶

Perempuan memiliki sistem reproduksi yang secara biologis menghasilkan sejumlah konsekuensi psikologis, salah satunya adalah siklus menstruasi yang berlangsung secara periodik setiap bulan. Perlu ditekankan bahwa sistem reproduksi perempuan bersifat highly individual, sehingga manifestasi dan pengalaman psikologis yang ditimbulkan dari satu individu ke individu lainnya menunjukkan variasi yang signifikan. Kondisi ini tercermin secara konkret pada fase awal siklus menstruasi, di mana sebagian perempuan mengalami dismenore atau nyeri menstruasi dengan intensitas yang beragam, sementara sebagian lainnya tidak mengalami gangguan fisiologis yang berarti. hak cuti haid memiliki kedudukan yang setara dengan hak-hak cuti normatif lainnya, seperti hak cuti tahunan maupun hak cuti melahirkan. Kesetaraan kedudukan ini mengimplikasikan bahwa hak cuti haid merupakan hak fundamental yang melekat pada setiap pekerja perempuan dan tidak dapat dikesampingkan oleh pihak manapun dalam relasi ketenagakerjaan.

Perlindungan bagi tenaga kerja perempuan di Indonesia diatur secara oleh sejumlah regulasi, terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

⁶ "Menstrual Cycle (Normal Menstruation): Overview & Phases," Cleveland Clinic, accessed November 18, 2025, <https://my.clevelandclinic.org/health/articles/10132-menstrual-cycle>.

Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang dilengkapi dengan berbagai Peraturan Pemerintah dan Keputusan Menteri. UU Ketenagakerjaan secara tegas mewajibkan perusahaan untuk menyediakan perlindungan yang mencakup keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja, dengan fokus krusial pada perlindungan fungsi reproduksi perempuan. Perlindungan ini mencakup hak khusus yang diberikan perusahaan kepada pekerja perempuan untuk beristirahat saat haid Undang-undang tentang cuti haid di Indonesia diatur dalam pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dalam hal ini menyatakan

“Pekerja/Buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.”,

dalam hal ini menjelaskan bahwa haid adalah salah satu keistimewaan khusus yang diberikan kepada wanita, yang dijaga oleh negara melalui adanya cuti haid.

Ketika Perppu Cipta Kerja disahkan menjadi UU No. 6 Tahun 2023, ketentuan tentang cuti haid tetap ada dan tidak mengalami penghapusan ataupun revisi, sehingga isi dari Pasal 81 ayat (1) UU 13/2003 tetap berlaku sepenuhnya, Aturan ini menyatakan bahwa pekerja perempuan yang merasa sakit saat haid berhak mendapatkan cuti pada hari pertama dan kedua, dan tidak wajib bekerja pada hari tersebut dan perusahaan tetap berkewajiban untuk membayar gaji pekerja perempuan yang mengambil cuti haid. Perlindungan ini merupakan pengakuan atas hak-hak pekerja.

Perlindungan tersebut semakin diperkuat melalui amanat Pasal 49 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang secara tegas menggariskan bahwa perempuan berhak memperoleh perlindungan yang bersifat khusus dalam lingkup pekerjaan atau profesi yang mereka jalani, khususnya dari berbagai ancaman yang berkorelasi langsung dengan fungsi reproduksinya. Dalam operasionalisasi ketentuan tersebut, sejumlah hak gender-spesifik telah

dirumuskan secara eksplisit sebagai instrumen juridis yang ditujukan untuk menjamin terlindunginya fungsi reproduktif perempuan, mencakup hak cuti haid, hak cuti melahirkan, serta hak cuti menyusui, yang semuanya merupakan wujud nyata pengakuan negara terhadap kondisi biologis dan peran sosial pekerja perempuan.⁷

Implementasinya hingga kini masih menimbulkan pro dan kontra. Pekerja perempuan kerap menghadapi berbagai bentuk ketidakadilan, seperti diskriminasi dalam penggajian, kurangnya perlindungan dari pelecehan dan kekerasan seksual, serta tidak terpenuhinya hak-hak yang berkaitan dengan kesehatan reproduksi di tempat kerja.

Meskipun hak cuti haid telah memperoleh legitimasi juridis melalui instrumen perundang-undangan yang berlaku, aksesibilitas terhadap pemenuhan hak tersebut dalam praktiknya masih menghadapi hambatan yang substansial. Pekerja perempuan kerap dihadapkan pada tuntutan pembuktian yang bersifat invasif dan merendahkan martabat, mulai dari kewajiban menunjukkan surat keterangan medis dari dokter hingga bentuk-bentuk verifikasi fisik yang tidak bermartabat, seperti keharusan memperlihatkan pembalut sebagai bukti kondisi haid, serta berbagai prosedur pemeriksaan lainnya yang tidak memiliki dasar hukum. Sebagian perusahaan bahkan secara sengaja menginstitusionalisasikan ketidaktahuan pekerja dengan cara tidak mendiseminasikan informasi mengenai eksistensi hak cuti haid, sehingga pekerja perempuan tidak memiliki kapasitas untuk menuntut pemenuhan hak yang bahkan tidak mereka ketahui keberadaannya.⁸

Kondisi ini menyebabkan pekerja perempuan enggan mengajukan cuti haid karena takut mendapat teguran, stigma, ataupun pemotongan upah. Tidak

⁷ Indonesia, Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia, UU No. 39 Tahun 1999, Pasal 49 ayat (2)

⁸ Elza Qorina Pangestika, "implementasi peraturan hak cuti haid pada waktu kerja dalam hukum ketenagakerjaan di wilayah yogyakarta," *jUSTITIA eT pAX* 36, nO. 2 (2020), [HTTPS://DOI.ORG/10.24002/jEP.v36i2.3542](https://doi.org/10.24002/jEP.v36i2.3542).

terlaksana hak cuti haid tersebut menjadi indikator kuat bahwa praktik ketidakadilan gender masih mengakar di lingkungan kerja. Salah satunya, dari hasil penelitian di PT Asera Tirta Posidonia menjelaskan bahwa cuti haid dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang seharusnya menjadi instrumen perlindungan justru kerap menimbulkan ketidakpastian hukum dalam pemenuhan hak pekerja perempuan, terutama hak cuti haid.

Kondisi ini tidak terlepas dari kebijakan pemerintah yang dinilai belum sepenuhnya berpihak kepada pekerja dalam memperjuangkan hak-hak mereka, sehingga cita-cita kesejahteraan buruh belum terwujud secara optimal. Lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan regulasi ketenagakerjaan serta tidak tegasnya sanksi terhadap pelanggaran yang terjadi menjadi faktor utama yang membuat hak-hak pekerja perempuan, termasuk hak cuti haid, masih rentan diabaikan oleh perusahaan hingga saat ini.⁹

Advokasi menjadi instrumen penting untuk menjembatani hak hukum dengan praktik ketenagakerjaan yang adil. Dalam pengertian yang paling mendasar, advokasi dapat dikonseptualisasikan sebagai suatu rangkaian gerakan yang bersifat sistematis dan terorganisasi, dijalankan secara deliberatif dan penuh kesadaran, dengan orientasi utama mendorong terwujudnya transformasi sosial dalam koridor kerangka sistem yang telah ada dan berlaku.

Advokasi serikat buruh berperan sebagai bentuk advokasi kolektif yang memiliki daya tawar lebih kuat dibandingkan perjuangan individual pekerja. Serikat buruh menjalankan advokasi dengan mengorganisir pekerja perempuan, melakukan edukasi mengenai hak-hak reproduksi di tempat kerja, serta mendampingi anggota dalam menghadapi pelanggaran seperti penolakan cuti haid.

Kajian mengenai hak cuti haid telah mendapatkan perhatian dalam sejumlah literatur akademik yang relevan, salah satunya adalah penelitian berjudul

⁹ “Advokasi,” *Kepkspsi*, February 25, 2021, <https://www.kepkspsi.or.id/advokasi/>.

"Pemberian Cuti Haid Sebagai Penerapan CSR Terhadap Kinerja Pekerja Wanita Di Surabaya" yang dilaksanakan oleh Dedy Triyon dan Felician Tjitrohatoko. Temuan yang dihasilkan dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa implementasi ketentuan juridis yang termaktub dalam Pasal 81 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum terealisasi sebagaimana yang diamanatkan oleh regulasi, mengindikasikan adanya kesenjangan yang persisten antara konstruksi normatif dan praktik ketenagakerjaan yang berlangsung di lapangan.¹⁰

Sebagian peneliti membahas aspek normatif, kesehatan reproduksi atau perlindungan buruh perempuan dalam pengambilan cuti haid. Penelitian mengenai bagaimana serikat pekerja melakukan advokasi hak cuti haid dengan memperjuangkan melalui jalur Perjanjian Kerja Bersama (PKB), masih terbatas. Saat ini belum ada penelitian yang secara spesifik menganalisis strategi advokasi Serikat Buruh Kerakyatan (SERBUK) dalam memperjuangkan pemenuhan hak cuti haid di tingkat perusahaan. Untuk menjawab keterbatasan penelitian tersebut, penelitian ini memfokuskan kajian pada satu studi kasus perusahaan, yaitu PT Bukit Muria Jaya (BMJ).

PT Bukit Muria Jaya (BMJ) sesuai dengan website resmi perusahaan, dideskripsikan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan kertas rokok dan beberapa penunjangnya. Secara detail, produksinya meliputi inner frame paper, cigarette paper, plug wrap paper, tipping base paper, aluminium foil laminated paper, printed tipping paper dan printed Packaging Base Paper, namun produksi utamanya adalah kertas rokok untuk PT Djarum. PT BMJ berdiri sejak tahun 1989.¹¹ Perusahaan yang berada di daerah Karawang dinilai memiliki perhatian aspek kesejahteraan pekerja, yang tercermin dari kebijakan pemberian upah hari

¹⁰ Dedy Triyono and Felician Tjitrohartoko, "Pemberian Cuti Haid Sebagai Penerapan Csr Terhadap Kinerja Pekerja Wanita Di Surabaya," *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora* 14, no. 1 (2022): 8–14, <https://doi.org/10.52166/humanis.v14i1.2773>.

¹¹ Adminutama, "PT Bukit Muria Jaya," *Https://Ft.Ugm.Ac.Id*, n.d., accessed April 12, 2026, <https://ft.ugm.ac.id/pt-bukit-muria-jaya/>.

raya sebesar dua kali upah kepada buruh. Kebijakan tersebut menunjukkan adanya komitmen perusahaan dalam memenuhi hak-hak normatif pekerja serta menciptakan hubungan Industrial yang relatif kondusif, Total pekerja di PT BMJ Karawang berjumlah sekitar 1200 orang yang terdiri dari kurang lebih 1160 laki-laki dan 40 perempuan.

Dalam hubungan Industrial posisi buruh mengalami posisi yang sulit ini disebabkan relasi antara buruh dan pemilik modal pada dasarnya diwarnai oleh divergensi kepentingan yang bersifat fundamental dan struktural. Dari perspektif buruh, motivasi primer yang menggerakkan keterlibatan mereka dalam relasi kerja adalah perolehan upah sebagai kompensasi atas kontribusi tenaga maupun keahlian yang dikerahkan dalam proses produksi suatu komoditas. Upah yang diharapkan oleh kalangan buruh bukan sekadar imbalan simbolis, melainkan instrumen pemenuhan kebutuhan hidup yang layak, tidak hanya bagi diri mereka sendiri, namun juga bagi keberlangsungan kesejahteraan keluarga secara keseluruhan. Sementara itu, di sisi yang berseberangan, yaitu pemilik modal mempunyai motif atau keinginan memperoleh keuntungan/laba sebanyak-banyaknya.¹² Sebagai respons terhadap suatu permasalahan isu tersebut, organisasi pekerja/buruh berfungsi sebagai alat untuk memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh guna membangun dan menciptakan hubungan industri yang dinamis, harmonis dan berkeadilan.

Serikat buruh pada hakikatnya merupakan suatu wadah organisasional yang didirikan dari, oleh, dan untuk kepentingan pekerja yang bernaung di bawah satu atau lebih entitas perusahaan, dengan cakupan yang melintasi berbagai sektor industri secara inklusif. Keberadaan dan landasan juridis organisasi ini secara tegas dikukuhkan melalui Pasal 3 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (UUSP), yang menegaskan bahwa “serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka,

¹² “Grendi Hendrastomo, Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh Diantara Kepentingan Negara Dan Korporasi | Informasi,” accessed December 7, 2025, <https://journal.uny.ac.id/index.php/informasi/article/view/6205>.

mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.” Dalam kerangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Undang-Undang Serikat Pekerja (UUSP) secara eksplisit menggariskan bahwa tujuan fundamental serikat pekerja mencakup pemberian perlindungan, pembelaan, serta representasi atas hak dan kepentingan seluruh anggotanya, sekaligus mengemban misi untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan pekerja beserta keluarga mereka secara berkesinambungan. Lebih dari itu, regulasi tersebut secara yuridis melegitimasi kedudukan serikat pekerja sebagai mitra dialog yang diakui secara formal dalam forum pembahasan berbagai persoalan yang berkaitan dengan relasi industrial.¹³

Berdasarkan konstruksi normatif tersebut, dapat ditegaskan bahwa eksistensi serikat pekerja tidak dapat direduksi semata-mata sebagai wadah perkumpulan yang bersifat administratif. Sebaliknya, organisasi ini memiliki peran yang determinatif dalam memelihara keseimbangan dan harmonisasi relasi kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam dimensi yang lebih luas, serikat pekerja juga berperan sebagai “penengah efektif” sekaligus pembela atas hak-hak pekerja.

Federasi Serikat Buruh Kerakyatan (F-SERBUK) merupakan salah satu dari sekian banyak federasi serikat buruh yang telah terbentuk dan beroperasi di Indonesia. Secara struktural, F-SERBUK dikonstruksikan sebagai organisasi yang bersifat kesatuan, mengintegrasikan berbagai serikat buruh anggota dalam satu wadah kolektif yang terkoordinasi. Orientasi utama organisasi ini diarahkan pada pengembangan kapasitas institusional dalam merepresentasikan dan mengadvokasi kepentingan para pekerja secara efektif dan berkesinambungan. Lebih dari itu, F-SERBUK juga menempatkan peningkatan kesejahteraan anggota sebagai salah satu prioritas strategis yang menjadi landasan gerak organisasi, dengan basis keanggotaan yang saat ini telah mencapai 13.500 anggota aktif.

F-SERBUK terbagi menjadi 6 (enam) komite wilayah, salah satu di antaranya merupakan komite wilayah Jawa Barat yang mengambil langkah-langkah

¹³ “UU No. 21 Tahun 2000,” Database Peraturan | JDIH BPK, accessed November 17, 2025, <http://peraturan.bpk.go.id/Details/44988/uu-no-21-tahun-2000>.

advokasi untuk pekerja perempuan dapat memperoleh cuti haid tanpa diskriminasi melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB merupakan instrumen kesepakatan tertulis yang diformulasikan dalam aksara latin dan Bahasa Indonesia, yang disusun secara kolaboratif antara pihak perusahaan dengan organisasi serikat pekerja atau gabungan organisasi serikat pekerja yang telah memperoleh legitimasi melalui proses pendaftaran pada instansi pemerintah yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Upaya penguatan cuti haid dalam PKB menjadi hal yang diperhatikan karena PKB adalah perjanjian yang mengikat dan memberikan perlindungan yang lebih konkret bagi pekerja, Kondisi tersebut selaras dengan konstruksi peran strategis serikat pekerja sebagai entitas yang secara inheren memiliki fungsi determinatif dalam mengadvokasi kepentingan serta memberikan perlindungan komprehensif bagi seluruh anggotanya. Bertolak dari elaborasi permasalahan yang telah dipaparkan di atas, terlihat bahwa pemberian hak cuti haid bagi pekerja perempuan masih mengalami berbagai kesulitan, baik dari segi struktur maupun budaya, meskipun secara aturan sudah dijamin dalam perundang-undangan. Kondisi saat ini menunjukkan adanya perbedaan antara kebijakan yang dibuat dan implementasi pelaksanaannya, yang bisa berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan pekerja perempuan. Oleh karena itu, serikat buruh perlu terus-menerus melakukan advokasi yang nyata dan berkelanjutan sebagai wakil dari para pekerja dalam memperjuangkan hak-hak mereka. Dalam situasi ini, peran Serikat Buruh Kerakyatan (SERBUK) perlu dikaji dengan lebih dalam, terutama dalam cara strategi dan proses advokasi dilaksanakan di tingkat perusahaan. Berdasarkan hal itu, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Advokasi Serikat Buruh Kerakyatan (SERBUK) dalam Pemenuhan Hak Cuti Haid Pekerja Perempuan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti mengembangkan rumusan fokus permasalahan penelitian yaitu bagaimana advokasi yang dilakukan Serikat Buruh Kerakyatan

(SERBUK) dalam pemenuhan hak cuti haid bagi pekerja perempuan PT BMJ Karawang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dibuat berdasarkan rumusan masalah yaitu bertujuan mengetahui bagaimana advokasi yang dilakukan Serikat Buruh Kerakyatan (SERBUK) dalam pemenuhan hak cuti haid bagi pekerja perempuan dengan mengambil studi kasus di PT BMJ Karawang.

D. Manfaat Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah ditetapkan oleh peneliti, penelitian ini diproyeksikan mampu menghasilkan kontribusi yang bermanfaat, baik pada tataran teoritis maupun praktis, dalam keilmuan yang relevan. Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih intelektual yang berarti bagi pengembangan dan pendalaman kajian dalam disiplin pekerjaan sosial, khususnya pada ranah advokasi hak-hak perempuan dalam konteks ketenagakerjaan. Melalui temuan-temuan yang dihasilkan, khazanah keilmuan Ilmu Kesejahteraan Sosial diharapkan dapat diperkaya dengan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran strategis serikat pekerja dalam mengintegrasikan pendekatan advokasi multidireksional guna mendorong terwujudnya perubahan yang bersifat struktural dan berkelanjutan. Di samping itu, penelitian ini juga diposisikan sebagai rujukan akademik yang dapat dimanfaatkan oleh para peneliti berikutnya yang hendak mengeksplorasi permasalahan yang bersinggungan dengan pemenuhan hak-hak normatif pekerja perempuan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi intelektual yang bermakna bagi pengembangan khazanah keilmuan kesejahteraan sosial, khususnya dalam domain advokasi hak-hak pekerja perempuan. Lebih dari itu, temuan yang dihasilkan diproyeksikan dapat menjadi masukan konstruktif bagi perumusan kebijakan maupun penguatan sistem yang ada, guna mengakselerasi pemenuhan dan peningkatan hak-hak normatif buruh, terutama buruh perempuan di Indonesia. Di samping dimensi kontributif tersebut, penelitian ini juga diposisikan sebagai instrumen evaluatif sekaligus referensi akademik yang dapat diadopsi sebagai model implementasi kelembagaan maupun organisasional dalam ranah advokasi ketenagakerjaan secara lebih luas.

E. Kajian Pustaka

Penelitian ini berfokus pada pengkajian upaya advokasi yang diinisiasi dan dijalankan oleh Serikat Buruh Kerakyatan (SERBUK) dalam konteks perjuangan pemenuhan hak cuti haid bagi pekerja perempuan. Guna memperkuat fondasi argumentatif serta memperluas analisis peneliti, sejumlah hasil penelitian terdahulu yang memiliki relevansi tematik dengan permasalahan yang dikaji turut diintegrasikan sebagai basis referensial dalam penelitian ini. Adapun penelitian-penelitian yang dijadikan sebagai acuan komparatif dan penguat landasan kajian adalah sebagai berikut.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Riana Handiansyah dan Neny Marlina dengan judul "Gerakan Perempuan Mahardhika Dalam Advokasi Sosial Pemenuhan Hak-Hak Normatif Buruh Perempuan" pada tahun 2025. Penelitian ini menjelaskan menganalisis Gerakan Perempuan Mahardhika sebagai organisasi independen yang fokus pada pemberdayaan perempuan pekerja dan mahasiswa melalui pendidikan, pengembangan jaringan, serta advokasi isu-isu hak perempuan memperjuangkan hak normatif buruh perempuan meliputi upah minimum sektoral, cuti haid, cuti melahirkan, dan perlindungan terhadap diskriminasi gender di sektor

garmen, tekstil, dan manufaktur. Dalam gerakannya berhasil mengkaji dan mengurai pengalaman yang dialami oleh 773 buruh perempuan yang bekerja di 38 perusahaan garmen di KBN Cakung, ditemukan sebanyak 56,5% atau 437 dari buruh 773 buruh tersebut pernah mengalami pelecehan seksual. Selain itu melakukan advokasi hak buruh setiap tahunnya, baik melalui isu-isu yang di angkat hingga turun ke jalan.¹⁴

Dengan menggunakan metode kualitatif dan bersifat deskriptif yaitu data di peroleh dalam penelitian berbentuk kata-kata dan gambar, dalam teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi dengan informan utama koordinator Perempuan Maradhika, Perempuan, Penyintas pengelola KBN Cakung dan DPRD Komisi B. Hasil temuan peneliti menunjukkan bahwa buruh perempuan masih menghadapi berbagai pelanggaran hak normatif di mulai dari tidak adanya cuti haid, ketiadaan ruang laktasi dan pelecehan seksual, dalam menghadapi hal tersebut pemerintah bersifat informatif namun tanpa tindakan nyata. Advokasi yang dilaksanakan oleh perempuan Mahardhika cukup kuat, dalam pelaksanaan menghadapi hambatan struktural karena kurangnya relasi dengan pembuat kebijakan serta tingginya resistensi dari pihak perusahaan.

Terdapat distingsi antara penelitian penelitian terdahulu yang telah dipaparkan dengan penelitian yang tengah dilaksanakan oleh peneliti. Adapun penelitian yang dijalankan oleh Neny Marlin, membahas advokasi organisasi perempuan secara umum terhadap hak normatif. Sedangkan peneliti meneliti peran serikat buruh dalam mengadvokasi perusahaan dalam pelaksanaan cuti haid menggunakan metode Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Mar'ah Nur Ardillah dengan berjudul "Strategi Advokasi Federasi Serikat Buruh Kerakyatan Indonesia Terhadap Buruh Konstruksi Informal di Gunung Kidul" pada tahun 2025.

¹⁴ Riana Handiansyah And Neny Marlina, "Gerakan Perempuan Mahardhika Dalam Advokasi Sosial Pemenuhan Hak-Hak Normatif Buruh Perempuan," *Journal of Politic and Government Studies* 14, no. 2 (2025): 452–64.

Penelitian ini menggambarkan strategi advokasi yang dilakukan oleh federasi SERBUK Indonesia terhadap buruh konstruksi informal di Kabupaten Gunung Kidul dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam melakukan advokasi Federasi Serikat Buruh Kerakyatan dikategorikan dalam tiga tingkatan sesuai kerangka teori yang dirumuskan oleh Dubois & Miley yaitu mikro, mezzo dan makro. Buruh konstruksi informal yang bekerja tanpa perlindungan kerja dan risiko tinggi tidak memiliki kepastian kerja, upah, jaminan sosial dan paparan risiko pada buruh konstruksi ini karena minimnya perlindungan negara.¹⁵

Berdasarkan temuan peneliti, Serikat Buruk Kerakyatan menjalankan peran advokasi pada tiga tingkatan untuk saling melengkapi dan meningkatkan posisi tawar buruh konstruksi informal. Yang pertama dalam lingkup mikro sebagai pendamping para buruh dalam penyelesaian kasus, kedua dalam lingkup mezzo berperan sebagai pengorganisir dan network-builder dengan membangun kesadaran kolektif dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan, ketiga dalam lingkup makro sebagai analis kebijakan dan aktivis yang mendorong perubahan struktural melalui penyusunan rekomendasi kebijakan dan kampanye publik hal ini mendorong buruh konstruksi informal memperoleh legitimasi dalam kebijakan daerah maupun nasional.

Ketiga, Penelitian yang dilaksanakan oleh Haidir Aly Ashidiqi pada tahun 2023 dengan judul "Advokasi Media Sosial Dalam Mobilisasi Gerakan Sosial Buruh Konstruksi (Studi Kasus Serikat Buruh Konstruksi Indonesia, Yogyakarta)" menghadirkan kajian yang berfokus pada pemanfaatan platform media sosial sebagai instrumen advokasi oleh Serikat Buruh Konstruksi Indonesia wilayah Yogyakarta. Secara substansial, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana organisasi serikat buruh tersebut mengoptimalkan media sosial sebagai medium

¹⁵ Mar'ah Nur Ardillah, "Strategi Advokasi Federasi Serikat Buruh Kerakyatan Indonesia Terhadap Buruh Konstruksi Informal Di Gunung Kidul" (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2025), <https://Digilib.Uin-Suka.Ac.Id/Id/Eprint/74398/>.

strategis dalam menggerakkan dan memobilisasi gerakan sosial di kalangan buruh konstruksi. mengangkat masalah ketenagakerjaan, narasi, dan hak-hak yang semestinya diperoleh. Hasil penelitian menemukan bahwa upah dalam penggunaan media sosial cukup efektif untuk memobilisasi gerakan sosial organisasi ini.¹⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Haidir Aly Ashidiqi memiliki target yaitu buruh konstruksi dengan cara advokasi melalui media sosial, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti mengadvokasi perusahaan dalam pemenuhan cuti haid pekerja perempuan melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Keempat, Penelitian yang dilakukan oleh Dany Mustafa berjudul "Proses Advokasi Sosial Serikat Pekerja Listrik Area Soloraya Dalam Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Outsourcing PT PLN" pada tahun 2020. Pendekatan penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif deskriptif yang mengidentifikasi masalah buruknya pemenuhan hak normatif bagi pekerja outsourcing di area Soloraya dengan itu tahap advokasi yaitu memilih isu strategis via rapat bulanan, membangun opini internal, memahami kebijakan publik, membentuk koalisi dengan BPJS dan F-Serbuk, merancang taktik proaktif, memengaruhi pembuatan kebijakan via mediasi serta memantau dengan sistem saling kontrol.¹⁷

Kelima, Penelitian yang dilakukan oleh Zaharatul Jannah Swi Putri, Leni Maryani dan Sri Fathumah Ramdhani berjudul "Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Pekerja Perempuan" pada tahun 2025. Penelitian ini membahas kajian normatif yuridis tentang perlindungan hukum hak cuti haid pekerja perempuan berdasarkan UU ketenagakerjaan dan regulasi terkait dengan pendekatan normatif menganalisis teks peraturan perundang-undangan dengan konsep keadilan gender. Temuan peneliti dalam penelitian ini yaitu hak cuti haid dijamin UU dan termasuk

¹⁶ Haidir Aly Ashidiqi, "Advokasi Media Sosial Dalam Mobilisasi Gerakan Sosial Buruh Konstruksi (Studi Kasus Serikat Buruh Konstruksi Indonesia, Yogyakarta)" (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023), <https://Digilib.Uin-Suka.Ac.Id/Id/Eprint/58499/>.

¹⁷ Dany Mustafa, "Proses Advokasi Sosial Serikat Pekerja Listrik Area Soloraya Dalam Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Outsourcing PT Pln" (skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020), <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/42352/>.

mempunyai landasan yang kuat namun dalam pelaksanaannya lemah karena hambatan budaya dan rendahnya pengetahuan pekerja perempuan.¹⁸

Keenam, Penelitian yang dilaksanakan oleh Dwi Tya Ramdhana pada tahun 2024 dengan judul "Perlindungan Hak Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Cuti Haid dan Cuti Melahirkan Di PT. Lintas Riau Prima Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" mengkaji secara komprehensif pelaksanaan dan perlindungan hak cuti haid serta cuti melahirkan di PT. Lintas Riau Prima, sebuah entitas korporasi yang bergerak dalam sektor distribusi dan transportasi bahan bakar minyak industri non-subsidi. Dari sisi metodologis, penelitian ini mengadopsi pendekatan hukum sosiologis yang diorientasikan untuk mengukur efektivitas implementasi hukum secara empiris, dengan instrumen pengumpulan data berupa observasi langsung dan wawancara mendalam di lokasi perusahaan.¹⁹

Temuan substantif yang dihasilkan mengungkapkan adanya distorsi implementatif yang signifikan dalam pelaksanaan hak cuti haid dan melahirkan di PT. Lintas Riau Prima. Secara spesifik, perusahaan mensyaratkan mekanisme pengajuan izin sakit yang disertai surat keterangan medis dari dokter sebagai prasyarat mutlak, suatu ketentuan yang secara yuridis bertentangan dengan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kondisi tersebut diperparah oleh rendahnya pemahaman pekerja perempuan di lingkungan PT. Lintas Riau Prima terhadap substansi dan ketentuan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, sehingga menciptakan celah struktural yang memperlemah kapasitas mereka dalam mengadvokasi pemenuhan hak-hak normatif yang seharusnya melekat pada status mereka sebagai pekerja.

¹⁸ Fitriani et al., "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Bagi Buruh Perempuan Di Pt. Asera Tirta Posidonia."

¹⁹ Dwi Tya Ramadhana, "Perlindungan Hak Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Cuti Haid Dan Cuti Melahirkan Di Pt. Lintas Riau Prima Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" (s1, Universitas Lancang Kuning, 2024), <https://repository.unilak.ac.id/6481/>.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Tya Ramadha, membahas bagaimana implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Lintas Riau Prima mencakup cuti haid dan cuti melahirkan. Sedangkan peneliti meneliti peran serikat buruh dalam mengadvokasi perusahaan dalam pelaksanaan cuti haid menggunakan metode Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Ketujuh, Penelitian yang dilakukan oleh Amelia Nur Hasanah dan Era Nova Hera Wati berjudul "Peran Serikat Buruh Kerakyatan Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja" pada tahun 2025. Pada penelitian ini menganalisis peran Serikat Buruh Kerakyatan dalam memberikan perlindungan dan pendampingan melalui jalur litigasi maupun non-litigasi, dengan menggunakan metode penelitian yuridis empiris untuk menganalisis aspek hukum yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan, dan dari jurnal-jurnal hukum mengatur mengenai penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja. Temuan peneliti pada PT Gorom melakukan PHK secara sepihak selain itu pelanggaran mencakup pembayaran di bawah UMK, tidak terpenuhi cuti tahunan dan tidak transparan dalam perjanjian kerja. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hukum bagi pekerja masih lemah, Serikat Buruh Kerakyatan melakukan perjuangan hak pekerja dengan upaya non-litigasi seperti bipartit, mediasi dan advokasi publik, dalam jalur litigasi dengan mendampingi pekerja di Pengadilan Hubungan Industrial.²⁰

Kedelapan, Penelitian yang dilaksanakan oleh Yulia Cendana Putri pada tahun 2025 dengan judul "Pemberian Hak Cuti Bagi Pekerja Perempuan Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam" mengkaji secara spesifik implementasi hak cuti haid bagi pekerja perempuan di lingkungan PT Wira Wijaya Madani Purbalingga. Dari sisi metodologis, penelitian ini mengadopsi jenis penelitian lapangan (field research) dengan

²⁰ Amelia Nur Hasanah And Era Nova Hera Wati, "Peran Serikat Buruh Kerakyatan Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja," *Jurnal Media Akademik (Jma)* 3, No. 11 (2025), <https://doi.org/10.62281/jpsbnt97>.

pendekatan yuridis, serta mengimplementasikan triangulasi teknik pengumpulan data yang mencakup wawancara langsung dengan pekerja perempuan, observasi, dan dokumentasi sebagai instrumen utamanya.

Temuan empiris yang dihasilkan mengungkapkan bahwa 30 pekerja perempuan di PT Wira Wijaya Madani Purbalingga telah memperoleh hak cuti yang bersifat universal sebagaimana yang diterima oleh pekerja laki-laki, meliputi dispensasi, cuti sakit, dan cuti hari raya. Namun demikian, hak cuti yang bersifat gender spesifik khususnya cuti haid belum terimplementasikan dalam ekosistem kerja perusahaan tersebut. Ketidadaan regulasi internal yang mengatur ketentuan cuti haid serta minimnya atensi manajerial terhadap urgensi hak tersebut menjadi faktor struktural yang paling determinatif. Disamping itu, rendahnya literasi pekerja perempuan terhadap hak-hak normatif yang melekat pada mereka turut berkontribusi sebagai faktor komplementer yang memperparah kondisi non-implementasi hak cuti haid di lingkungan perusahaan tersebut.²¹

Kesembilan, Penelitian yang dilakukan Devia Dwi Safitri dan Rani Apriani berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Mengenai Hak Cuti Menstruasi yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003" pada tahun 2022. Pada penelitian ini menganalisis ketentuan normatif yang ada dalam UU Ketenagakerjaan, dalam Pasal 81 ayat (1) berisi bahwa hak cuti haid selama dua hari pertama bagi pekerja yang merada sakit saat menstruasi dengan pembayaran upah penuh. Penelitian ini menggunakan metode penelitian teknik deskriptif kuantitatif, dari temuan peneliti regulasi ini memberikan kejelasan hukum bagi hak cuti haid pekerja perempuan yang dijalankan di PT Asera Tirta Posidonia.²²

²¹ Cendana Putri Yulia, "Pemberian Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam (Studi Kasus Pt. Wira Wijaya Madani Purbalingga)" (Skripsi, Uin Prof. K.H. Saifuddin Zuhri, 2025), <https://Repository.Uinsaizu.Ac.Id/34002/>.

²² Devia Dwi Safitri And Rani Apriani, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Mengenai Hak Cuti Menstruasi Yang Berdasarkan Undang-Undang Noomor 13 Tahun 2003*, N.D.

Kesepuluh, pustaka yang dijadikan rujukan adalah karya Dicky Ramdhani dengan judul "Advokasi Jaminan Sosial Serikat Buruh Kerakyatan (SERBUK) PT. Daiwabo Nonwoven Indonesia Kabupaten Karawang" yang dipublikasikan pada tahun 2024. Penelitian tersebut secara spesifik menganalisis trajectory perjuangan advokasi yang diinisiasi oleh Serikat Buruh Kerakyatan (SERBUK) dalam konteks pemenuhan hak-hak normatif pekerja yang berkaitan dengan jaminan sosial, mencakup hak cuti hamil, tunjangan keluarga, serta tunjangan kompetensi sebagai fokus utama kajian.

Dari sisi metodologis, penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif, yang dipilih guna memungkinkan eksplorasi dan analisis yang lebih mendalam terhadap dinamika advokasi jaminan sosial yang dijalankan oleh SERBUK PT. Daiwabo Nonwoven Indonesia. Adapun temuan substansial yang dihasilkan mengungkapkan bahwa SERBUK PT. DNI mengimplementasikan model advokasi yang bersifat realistis, sistematis, dan taktis. Proses advokasi tersebut diawali dengan konsolidasi internal anggota serta penguatan koordinasi bersama Federasi SERBUK, dan pada akhirnya berhasil mengakomodasi tuntutan pemenuhan hak cuti melahirkan, tunjangan keluarga, serta tunjangan kompetensi ke dalam substansi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai instrumen hukum yang mengikat.²³

Berdasarkan telaah terhadap sejumlah penelitian yang dijadikan basis referensial dan kerangka perspektif mengenai advokasi buruh serta hak cuti haid pekerja perempuan, dapat diidentifikasi bahwa kesepuluh penelitian terdahulu tersebut memiliki distingsi yang signifikan dalam hal fokus kajiannya apabila dibandingkan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan, khususnya yang berkenaan dengan advokasi Serikat Buruh Kerakyatan (SERBUK) dalam konteks pemenuhan hak cuti haid pekerja perempuan. Penelitian-penelitian terdahulu yang dirujuk tidak mengkaji secara spesifik dan mendalam mengenai hak-hak normatif

²³ Dicky Ramdhani, "Advokasi Jaminan Sosial Serikat Buruh Kerakyatan (Serbuk) Pt. Daiwabo Nonwoven Indonesia Kabupaten Karawang" (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024), <https://Digilib.UIN-Suka.Ac.Id/Id/Eprint/69389/>.

pekerja perempuan dalam dimensi yang menjadi fokus penelitian ini. Disamping itu, kajian-kajian sebelumnya juga mengoperasionalkan strategi advokasi yang secara substansial berbeda dengan pendekatan yang menjadi objek analisis dalam penelitian yang sedang dijalankan oleh peneliti.

F. Kerangka Teori

1. Advokasi

a. Definisi Advokasi

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan advokasi sebagai bentuk pembelaan.²⁴ Namun, dalam cakupan konseptual yang lebih komprehensif, advokasi dapat dimaknai sebagai seperangkat tindakan terstruktur yang diarahkan kepada para pemegang otoritas pengambilan keputusan baik institusi pemerintah maupun pihak-pihak yang memiliki tanggung jawab kebijakan dengan tujuan mendorong transformasi atas kebijakan, program, ataupun kegiatan yang dinilai menghambat atau merugikan kepentingan warga masyarakat. Salah satu orientasi fundamental dari aktivitas advokasi adalah mengakselerasi terjadinya perubahan kondisi yang secara objektif belum mencapai standar ideal yang diharapkan oleh berbagai pihak yang berkepentingan. Sejalan dengan hal tersebut, para ahli merumuskan advokasi sebagai suatu upaya yang bersifat sistematis dan terorganisasi, yang secara konsisten diarahkan untuk memengaruhi sekaligus mendesak terwujudnya perubahan dalam ranah kebijakan publik melalui mekanisme yang bersifat bertahap dan progresif (*incremental*).²⁵

Dalam perspektif pekerjaan sosial, advokasi memiliki peran yang sangat penting sebagai bagian dari intervensi profesional. Menurut Sheafor dan Horejsi (2006), advokat merupakan pihak yang “berbicara, berpendapat, tawar-menawar, dan bernegosiasi atas nama klien.” Hal ini menunjukkan bahwa

“Arti Kata Advokasi - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online,” accessed December 11, 2025, <https://kbbi.web.id/advokasi>.

²⁵ buku Saku, *Pengawasan Dan Advokasi Pelayanan Publik*, n.d.

advokasi tidak hanya sebatas pembelaan, tetapi juga melibatkan kemampuan representasi dan negosiasi untuk memperjuangkan hak klien.²⁶

Advokasi seharusnya adalah upaya mewujudkan keadilan sosial. Karena itu muncul konsep baru yaitu advokasi untuk keadilan sosial. Advokasi ini menempatkan korban ketidakadilan sosial sebagai pusat perhatian, karena tugas advokasi adalah berperan sebagai alat untuk melindungi hak seluruh masyarakat, hak yang dilindungi dalam segala lini dari kalangan bawah, menengah maupun ke atas hal ini bentuk upaya mewujudkan keadilan sosial.

Advokasi sering dianggap sebagai bentuk investasi dalam infrastruktur sosial, opini publik, keinginan politik, atau adopsi kebijakan. Upaya ini sebenarnya seharusnya dilihat sebagai upaya untuk mendukung perubahan sosial, sebuah konsep yang lebih menyeluruh, jangka panjang, dan fokus pada perubahan dalam kehidupan serta lingkungan. Namun, advokasi dan pekerjaan dalam perubahan kebijakan bisa menyebabkan perubahan sosial. Oleh karena itu, pengaturan dan penentuan parameter sumber daya sering difokuskan pada komponen tertentu dalam upaya advokasi, bukan pada perubahan jangka panjang menuju kondisi sosial yang lebih baik.²⁷ Zastrow (2009) dalam karyanya *Social Work With Groups* menguraikan konsepsi advokasi secara elaboratif. Menurutnya, peran advokat pada dasarnya diadaptasi dari tradisi profesi hukum, dan dalam konteks pekerjaan sosial, peran tersebut berkarakter aktif sekaligus proaktif. Dalam kapasitas ini, seorang pekerja sosial bertindak sebagai representasi dari seorang klien maupun kelompok warga yang memerlukan perlindungan dan pembelaan. Relevansi peran advokat menjadi semakin signifikan ketika klien atau kelompok warga yang membutuhkan bantuan berhadapan dengan institusi-institusi yang tidak responsif, atau bahkan

²⁶ Bradford W. Sheafor and Charles R. Horejsi, *Techniques and Guidelines for Social Work Practice* (Pearson Education, 2011).

²⁷ Maulidyatul Hasanah, "Peran Advokasi Dalam Mencegah Korupsi Di Dunia Usaha," *The Republic : Journal Of Constitutional Law* 3, No. 1 (2025): 39–46, <https://doi.org/10.55352/Htn.V3i1.1709>.

menampilkan sikap yang secara eksplisit bersifat negatif dan antagonistik. Dalam kondisi demikian, seorang advokat mengemban fungsi kepemimpinan dengan cara menghimpun data dan informasi yang relevan, memperjuangkan legitimasi kebutuhan serta tuntutan klien, sekaligus mengajukan gugatan terhadap keputusan-keputusan institusional yang menolak memberikan layanan yang semestinya.

Penting untuk ditegaskan bahwa orientasi advokasi bukan ditujukan untuk mendelegitimasi atau mengkritisi suatu lembaga secara destruktif, melainkan untuk mendorong modifikasi dan reformulasi terhadap satu atau lebih kebijakan layanan yang dianggap tidak memadai.²⁸

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai definisi advokasi, peneliti dapat menarik kesimpulan advokasi adalah suatu upaya, tindakan, kegiatan atau strategi yang di dalamnya edukasi dan pengorganisasian masyarakat untuk memberikan pengaruh dalam pengambilan keputusan suatu kebijakan atau merubah agar berpihak pada korban kebijakan.

b. Jenis-jenis Advokasi

Dalam kerangka teoretis yang dikembangkan oleh Dubois dan Miley, advokasi sosial diklasifikasikan ke dalam dua tipologi utama, yakni advokasi kasus (*case advocacy*) dan advokasi kelas (*class advocacy*). Advokasi kasus secara spesifik merujuk pada serangkaian intervensi yang diorientasikan untuk memfasilitasi akses klien atau individu terhadap sumber daya maupun layanan sosial yang dibutuhkan. Dalam konteks operasional ini, pekerja sosial yang mengemban peran sebagai advokat dituntut untuk melaksanakan serangkaian fungsi yang mencakup pemberian dukungan, konsultasi, hingga artikulasi hak dan kepentingan klien di hadapan institusi peradilan, badan sosial, maupun otoritas yang berwenang.¹

²⁸ Charles Zastrow, *Social Work with Groups: A Comprehensive Workbook* (Cengage Learning, 2008).

Advokasi kelas (*class advocacy*) secara konseptual didefinisikan sebagai upaya pembelaan yang ditujukan kepada suatu kolektivitas atau kelompok masyarakat, dengan orientasi untuk menyuarakan, memperjuangkan, dan memastikan terpenuhinya hak-hak serta kesempatan yang secara normatif seharusnya dapat diakses oleh kelompok tersebut. Berbeda dengan advokasi kasus yang bersifat individual, tipologi advokasi ini memusatkan perhatiannya pada transformasi kebijakan publik, baik pada tataran lokal maupun nasional, sehingga dalam proses implementasinya secara inheren melibatkan dinamika dan mekanisme politik yang kompleks.

Dalam praktiknya, pekerja sosial yang menjalankan fungsi advokasi kelas dapat berperan sebagai representasi kolektif suatu kelompok masyarakat, beroperasi melalui wadah Organisasi Non-Pemerintah (*Non-Governmental Organization/NGO*), ataupun berfungsi sebagai mediator yang membangun kolaborasi strategis dengan kelompok-kelompok lain yang memiliki keselarasan nilai dan kesamaan isu yang diperjuangkan.

Menurut Dubois dan Miley dalam buku *Social Work: An Empowering Professional*, advokasi merupakan bagian dari pekerjaan sosial yang bertujuan untuk memperjuangkan keadilan sosial dengan cara mengubah kebijakan, sistem, dan struktur yang tidak adil. Advokasi dilakukan bukan hanya untuk individu, tetapi juga untuk kelompok dan masyarakat dengan cara yang terorganisasi dan direncanakan.

1) Identifikasi Masalah Kolektif

Tahap awal dalam advokasi adalah mengidentifikasi permasalahan yang dialami oleh kelompok sasaran secara komprehensif. Proses ini tidak hanya mencakup gejala masalah, tetapi juga pemahaman terhadap kebutuhan, hambatan, serta bentuk-bentuk ketidakadilan yang dialami kelompok. Dalam perspektif pekerja sosial, Identifikasi masalah menjadi dasar penting dalam menentukan arah dan strategi advokasi yang dilakukan.

2) Analisis Struktural

Setelah masalah ditemukan, langkah berikutnya adalah memahami lebih dalam mengenai permasalahan tersebut, termasuk bagian dari struktur sosial, kebijakan, dan sistem yang ada di sekitarnya. Analisis ini bertujuan mengungkap penyebab utama ketidakadilan, seperti hubungan kekuasaan, norma sosial, dan kebijakan yang tidak adil. Oleh karena itu, advokasi tidak hanya menangani gejala, tetapi juga berupaya mengubah struktur yang menyebabkan ketidakadilan terus-menerus.

3) Peningkatan Kesadaran (*Awareness Raising*)

Advokasi juga melibatkan upaya untuk meningkatkan pemahaman seseorang atau kelompok tentang hak-hak mereka dan situasi ketidakadilan yang mereka alami. Proses ini sangat penting untuk membentuk kemampuan berpikir kritis, sehingga kelompok yang menjadi target bukan hanya dilihat sebagai objek, tetapi bisa menjadi bagian aktif dalam upaya advokasi. Kenaikan kesadaran ini umumnya dilakukan dengan cara belajar, berdiskusi, atau metode pemikiran mendalam lainnya.

4) Mobilisasi dan Pengorganisasian Kelompok

Tahapan selanjutnya adalah membangun kekuatan kolektif melalui proses mobilisasi dan pengorganisasian kelompok. Dalam hal ini, pekerja sosial berperan dalam menghubungkan individu-individu yang memiliki kepentingan serupa untuk bertindak secara bersama. Pengorganisasian ini bertujuan untuk memperkuat posisi tawar kelompok dalam memperjuangkan hak dan kepentingannya.

5) Aksi Advokasi dan Pengaruh Kebijakan

Advokasi diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata yang bertujuan mempengaruhi pengambilan keputusan atau kebijakan. Bentuk aksi ini dapat berupa lobi, negosiasi, kampanye, maupun partisipasi dalam proses perumusan kebijakan. Pada tahap ini, advokasi berfungsi sebagai instrumen

untuk mendorong perubahan yang lebih adil dan berpihak pada kelompok yang terdampak.

6) Evaluasi dan Dampak Advokasi

Tahap akhir dalam proses advokasi adalah melakukan evaluasi terhadap hasil dan dampak yang dicapai. Evaluasi ini mencakup penilaian terhadap efektivitas strategi, tingkat keberhasilan perubahan, serta keberlanjutan hasil advokasi. Selain itu, evaluasi juga penting untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sebagai dasar perbaikan di masa mendatang.

c. Strategi Advokasi

Kata Strategi pada Kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki definisi rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.²⁹ Pelaksanaan advokasi dalam praktiknya dapat dioperasionalkan melalui dua orientasi pendekatan yang saling melengkapi, yakni pendekatan berbasis akar rumput (*bottom-up*) yang bertolak dari inisiatif komunitas menuju tataran kebijakan, serta pendekatan hierarkis-institusional (*top-down*) yang bergerak dari otoritas struktural menuju implementasi di tingkat grassroots. Di samping dikotomi orientasi tersebut, strategi pelaksanaan advokasi juga dapat dikategorikan ke dalam dua modalitas tindakan, yaitu strategi proaktif yang bersifat antisipatif dan berorientasi pencegahan, serta strategi reaktif yang merespons kondisi atau permasalahan yang telah aktual terjadi. Dalam kerangka tersebut, pemilihan dan penerapan strategi yang tepat memegang peranan determinatif terhadap efektivitas dan keberhasilan keseluruhan proses advokasi yang dijalankan.

²⁹ “Arti Kata Strategi - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online,” accessed December 11, 2025, <https://kbbi.web.id/strategi>.

1) Strategi Proaktif

Strategi mencakup tiga bentuk yang diterapkan, yaitu lobi, yang mencakup komunikasi informal atau tersirat untuk memengaruhi pejabat *elite* selaku pengambil keputusan melalui pertemuan pribadi, panggilan, surat dan organisasi aktor politik.

Dalam melakukan strategi proaktif dalam penerapan Serikat Buruh Kerakyatan, melakukan strategi yang pertama dalam pendampingan penyelesaian konflik upah secara langsung di tingkat individu atau serikat buruh anggota dan audiensi ke dinas tenaga kerja daerah untuk pengawasan kebijakan.

2) Strategi Reaktif

Strategi reaktif menawarkan berbagai alternatif yang lebih banyak, yang terbagi dalam enam pilihan

- a) Demonstrasi merupakan hal yang penting dari advokasi melibatkan mobilisasi massa untuk menyuarakan kepentingan yang mereka bawa. Demonstrasi juga sering kali digunakan dalam menyuarakan ketidakpuasan publik terhadap kebijakan atau keputusan yang diberikan.
- b) Boikot yaitu tindakan tanpa kekerasan, boikot melibatkan aksi kolektif untuk mengajak menolak dalam hubungan dengan pihak tertentu, hal ini sebagai upaya tekanan sosial.
- c) Revolusi strategi reaktif yang paling ekstrem, dengan dampak perubahan yang sangat besar jika berhasil, revolusi menuntut perubahan mendasar dan cepat dalam tatanan politik atau sosial, terjadinya revolusi karena adanya konflik besar dan ketidakstabilan.
- d) *Class action* upaya yang dilakukan jalur oleh sekelompok orang atau perwakilannya yang memiliki tujuan dan kepentingan yang sama. Tujuan dari gugatan ini adalah untuk menolak sistem atau penerapan yang dianggap tidak adil, dengan memperjuangkan perubahan yang dapat memberikan kemaslahatan bagi anggota kelompok tersebut.

- e) *Legal standing* gugatan yang diajukan oleh lembaga swadaya Masyarakat, non-governmental organization (organisasi non-Pemerintah) atau organisasi bertujuan melindungi kepentingan umum, meskipun mereka tidak mengalami kerugian secara langsung.
- f) Judicial review proses peninjauan kembali yang diajukan ke Mahkamah Konstitusi (MK) atau Mahkamah Agung (M) hal itu agar menguji suatu undang-undang atau keputusan hukum.³⁰

Serikat Buruh Kerakyatan Komwil Jawa Barat menerapkan strategi advokasi reaktif terutama melalui demonstrasi respon atas perubahan asuransi kesehatan pekerja yang awalnya dinaungi oleh pihak swasta namun berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan, demonstrasi ini dilakukan karena dinilai uang di kompensasi yang didapatkan menjadi lebih kecil.

Strategi dan advokasi dua hal yang saling dalam mewujudkan tujuan advokasi yang efektif. Keterpaduan keduanya memastikan bahwa upaya untuk mendorong perubahan kebijakan atau kondisi sosial dilakukan secara terencana dan efisien, dengan tetap menempatkan kepentingan publik serta kelompok masyarakat yang menjadi sasaran layanan sebagai prioritas utama.

d. Prinsip Advokasi

Advokasi bertujuan untuk mengubah sistem yang ada di masyarakat dan bertindak, sehingga pasti akan ada perlawanan, penolakan, dan perbedaan pendapat selama prosesnya. Tidak ada satu faktor saja yang menentukan keberhasilan advokasi. Terdapat beberapa prinsip yang menjadi dasar dalam menilai apakah advokasi tersebut berhasil atau tidak terbagi menjadi lima yaitu:

³⁰ “Advokasi Konsep, Teknik dan Aplikasi di Bidang Kesehatan di Indonesia - Hadi Pratomo,” *Rajagrafindo Persada*, n.d., accessed December 11, 2025, <https://www.rajagrafindo.co.id/produk/advokasi-konsep-teknik-dan-aplikasi-di-bidang-kesehatan-di-indonesia/>.

- 1) Realistis, dalam melakukan advokasi harus memiliki isu dan yang spesifik, jelas dan dapat diukur. Dalam melakukan advokasi hal yang perlu diperhatikan isu yang menjadi prioritas yang bersifat realistis dan dapat dicapai dalam waktu tertentu.
- 2) Sistematis, merencanakan advokasi secara cermat sehingga mengurangi potensi kegagalan dapat diminimalkan, upaya untuk menyuarakan suatu isu dapat dilakukan dengan merumuskan isu dengan strategis, melibatkan peran media, membangun opini publik yang didukung oleh fakta dan data, mengukuhkan target secara jelas, bekerja sama dengan pihak berwenang dalam pengambilan kebijakan dan melakukan *monitoring* dan evaluasi terhadap program yang sudah terlaksana.
- 3) Taktis, artinya advokasi berjalan efektif jika dilaksanakan dengan berjangka atau koalisi dengan bekerja sama dengan pihak yang memiliki nilai yang sama. koalisi dapat dikategorisasikan ke dalam dua tipologi yang distingtif. Pertama, koalisi inti (*lingkar inti*) yang merupakan kelompok konstituen teras yang terdiri dari individu-individu yang berperan sebagai inisiator sekaligus motor penggerak dalam keseluruhan proses pelaksanaan gerakan advokasi. Kedua, koalisi perifer (*koalisi jauh*) yang merujuk pada pihak-pihak yang memberikan dukungan eksternal terhadap gerakan advokasi yang dijalankan, namun tidak terlibat secara langsung dalam dinamika operasional gerakan tersebut.
- 4) Strategis, artinya advokasi menggunakan kekuasaan (*power*), mengindikasikan bahwa pelaksanaan advokasi secara inheren memanfaatkan instrumen kekuasaan (*power*) sebagai modalitas utama dalam mengonstruksikan pengaruh terhadap pihak-pihak yang berkepentingan, dengan orientasi akhir untuk mengakselerasi terwujudnya transformasi yang dikehendaki.

- 5) Berani, artinya advokasi mengusahakan agar terjadinya perubahan dan rekayasa sosial secara bertahap, Isu prioritas menjadi motor usaha dalam gerakan advokasi yang di perjuangkan.³¹

Dalam melakukan advokasi Serikat Buruh Kerakyatan mempunyai prinsip untuk menghasilkan keberhasilan dalam pembelaan kasus yang dipegang, contohnya dalam melakukan advokasi Jaminan Sosial di PT. Daiwabo Nonwoven Indonesia Kabupaten Karawang menerapkan advokasi yang realistis, sistematis, dan taktis yang dimulai dengan konsolidasi anggota dan Federasi Serbuk. Dengan melakukan prinsip tersebut Federasi Serbuk berhasil menghasilkan memperjuangkan cuti melahirkan, tunjangan keluarga dan tunjangan kompetensi yang dimasukkan dalam perjanjian kerja bersama.

2. Buruh Perempuan

Buruh perempuan hingga saat ini masih dihadapkan pada persistensi praktik diskriminatif yang termanifestasi dalam bentuk kesenjangan remunerasi serta ketimpangan aksesibilitas terhadap peluang pengembangan karier di lingkungan kerja.. Selain itu, mereka juga lebih rentan terhadap pelecehan dan kekerasan seksual. Karena itu, perlu dilakukan upaya pemberdayaan perempuan, melibatkan perempuan dalam pengambilan keputusan, serta memperkuat kesetaraan antara laki-laki dan perempuan.

Diskriminasi dan ketimpangan berbasis gender yang dialami oleh perempuan hingga saat ini masih merepresentasikan problematika fundamental dalam ekosistem ketenagakerjaan di Indonesia. Apabila dikaji melalui lensa ekonomi feminis, ketimpangan tersebut tidak dapat direduksi semata-mata sebagai konsekuensi dari defisiensi kompetensi individual ataupun preferensi personal perempuan itu sendiri. Sebaliknya, akar persoalan ini berangkat dari konstruksi relasi kuasa yang bersifat patriarkis sebagai suatu struktur yang telah

³¹ Suharto, *Pekerjaan Sosial Di Dunia Industri*.

terinternalisasi secara mendalam dalam tatanan budaya, instrumen hukum, maupun formulasi kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku.

Adapun bentuk-bentuk ketidakadilan gender yang sering dialami buruh perempuan menurut Mansour Fakih adalah

1) Marginalisasi

Marginalisasi adalah dilandaskan pada konstruksi perbedaan jenis kelamin merupakan suatu proses eksklusi sistemik yang secara langsung berkontribusi pada terjadinya pemiskinan struktural. Konstruksi sosial yang melatarbelakangi fenomena tersebut menempatkan perempuan pada posisi subordinat sebagai pencari nafkah sekunder atau tambahan dalam struktur ekonomi rumah tangga. Perempuan menjadi objek yang sering menerima PHK atau *resign* dari pekerjaan karena alasan hamil dan melahirkan.

2) Subordinasi (penomorduaan)

Subordinasi secara konseptual merujuk pada suatu konstruksi penilaian atau asumsi yang menempatkan peran salah satu jenis kelamin pada posisi yang hierarkis lebih rendah dibandingkan jenis kelamin lainnya. Dalam manifestasinya yang paling dominan, perempuan secara kultural dikonstruksikan sebagai entitas yang domain perannya terbatas pada ranah domestik dan fungsi reproduktif, sementara laki-laki diposisikan sebagai aktor utama dalam ranah publik dan aktivitas produktif. Dikotomi peran yang bersifat artifisial ini mencerminkan ketimpangan relasi gender yang telah terinternalisasi secara mendalam dalam struktur sosial dan budaya masyarakat.

3) Stereotip (pelabelan)

Stereotipe merupakan proses pelabelan atau pemberian atribut kategoris kepada individu maupun kelompok tertentu yang dilandaskan pada asumsi yang keliru, tidak berdasar, atau bersifat menyesatkan secara kognitif.

4) *Violence* (kekerasan)

Kekerasan merupakan tindakan yang dilakukan oleh salah satu pihak terhadap pihak lain, baik secara fisik maupun non-fisik. Dalam konteks relasi gender, perempuan sering kali dilekatkan dengan stereotip sebagai sosok yang lembut, penurut, dan lemah. Anggapan tersebut kemudian menjadi pembenaran bagi sebagian pihak untuk memperlakukan perempuan secara semena-mena, termasuk dalam bentuk tindakan kekerasan yang merugikan dan melanggar hak-hak dasarnya.

5) Beban Kerja lebih (*double burden*)

Konsep beban ganda merujuk pada kondisi di mana salah satu jenis kelamin menanggung proporsi beban kerja yang secara signifikan lebih besar dibandingkan jenis kelamin lainnya. Peningkatan partisipasi perempuan dalam ranah publik yang telah berlangsung selama ini ternyata tidak berbanding lurus dengan reduksi beban kerja mereka di domain domestik. Dengan kata lain, ekspansi keterlibatan perempuan di sektor publik tidak serta-merta mengalihkan atau mendistribusikan ulang tanggung jawab domestik yang secara kultural masih tetap dibebankan kepada perempuan.³²

Regulasi ketenagakerjaan nasional, Indonesia telah mengonstruksikan kerangka yuridis perlindungan pekerja melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara spesifik, Pasal 5 dan Pasal 6 undang-undang tersebut mengamanatkan prinsip kesetaraan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan dalam akses terhadap pasar kerja, sebagaimana diuraikan berikut ini.:

Pasal 5: “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pasal 6: “Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”

³² Mansour Fakih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, edisi cetakan ke-13 (Yogyakarta: INSISTPress, 2008), hlm.14–22.

Hukum yang mengatur dan melindungi untuk pekerja perempuan, Perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia ditopang oleh hierarki regulasi yang mencakup konstitusi, undang-undang, hingga peraturan pelaksana yang bersifat teknis. Pada tataran konstitusional, Undang-Undang Dasar 1945 secara tegas mengamanatkan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan bermartabat dalam relasi kerja. Ketentuan konstitusional ini secara implisit mengafirmasi bahwa pekerja perempuan memiliki kedudukan yang setara dengan pekerja laki-laki dalam hal perlakuan yang layak dan non-diskriminatif di lingkungan kerja. Landasan juridis tersebut secara spesifik termaktub dalam Pasal 27 dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945, yang berfungsi sebagai payung hukum tertinggi dalam memberikan perlindungan hak pekerja secara universal.

Melampaui kerangka konstitusional tersebut, perlindungan hak-hak normatif pekerja perempuan secara lebih operasional diatur pula melalui sejumlah instrumen perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan beserta regulasi pelaksanaannya, yaitu

- 1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pelindungan Upah
- 2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law) yang mengubah beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, termasuk ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan pekerja perempuan
- 3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari
- 4) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang ditetapkan sebagai pengganti UU Nomor 11 Tahun 2020 setelah putusan Mahkamah Konstitusi menyatakan UU tersebut inkonstitusional bersyarat

- 5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00.

Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 6, secara normatif menjamin hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Namun, dalam praktiknya, sistem sosial yang berkembang justru menempatkan perbedaan peran dan hak antara laki-laki dan perempuan, sehingga perilaku diskriminatif terhadap perempuan kerap dianggap wajar dan kemudian terinternalisasi ke dalam sistem produksi dan distribusi tenaga kerja. Kondisi ini diperkuat oleh proses eksternalisasi perbedaan biologis perempuan ke dalam konstruksi sosial, yang menempatkan perempuan pada posisi sosial tertentu dengan ruang gerak yang lebih terbatas.³³

Sebagai bentuk implementasi dari prinsip perlakuan setara tanpa diskriminasi tersebut, negara menghadirkan mekanisme perlindungan ketenagakerjaan yaitu kepastian yuridis atas hak-hak pekerja yang berkaitan dengan norma ketenagakerjaan mencakup pengaturan waktu kerja serta hak istirahat dan cuti yang terstruktur secara regulatif. Dalam konteks yang lebih spesifik, perlindungan terhadap pekerja perempuan diorientasikan untuk memberikan jaminan komprehensif atas hak-hak normatif, keselamatan kerja, kesehatan, serta hak-hak reproduktif yang melekat secara inheren pada pekerja perempuan. Di samping itu, kerangka perlindungan tersebut juga mengamanatkan terjaminnya kesetaraan akses dan kesempatan dalam ekosistem ketenagakerjaan, dengan mengeliminasi segala bentuk praktik diskriminatif yang berpotensi merugikan pekerja perempuan di lingkungan kerja.

Dalam pelaksanaan cuti haid Serikat Buruh Kerakyatan menemukan pekerja perempuan dalam praktiknya kerap menghadapi berbagai hambatan

³³ Munir, Munir dan gerakan perlawanan buruh: catatan pikiran dan pengalaman pelatihan pemberdayaan buruh, sebelum tahun 1995 (In-trans Press, 2005).

struktural ketika hendak mengakses dan menggunakan hak cuti haid yang secara normatif telah dijamin oleh regulasi. Kondisi tersebut tidak berlangsung secara sporadis, melainkan termanifestasi sebagai persoalan yang bersifat sistemik dan persisten, berlangsung secara berulang dan berkesinambungan dalam ekosistem ketenagakerjaan. Untuk mengambil cuti haid pekerja perempuan mendapat tentangan dan personalia atau HRD dan petugas ke klinik perusahaan serta kendala pelaksanaan ini para pekerja kurang memahami akan hak dan kewajibannya.³⁴

3. Serikat Buruh

Serikat pekerja merupakan organisasional yang didirikan secara kolektif oleh kalangan pekerja, dengan misi utama untuk memajukan, melindungi, dan mengoptimalkan kepentingan anggotanya yang mencakup dimensi sosial, ekonomi, maupun politik, melalui serangkaian tindakan kolektif yang terkoordinasi dan terstruktur secara sistematis. Serikat pekerja juga memiliki peran penting dalam melindungi keluarga anggotanya demi mencapai kesejahteraan yang lebih baik. Selain itu, serikat pekerja bertugas sebagai pembuat perjanjian kerja bersama, serta lembaga yang menyelesaikan perselisihan di tempat kerja yaitu Dinas Tenaga Kerja. Serikat pekerja juga bertanggung jawab dalam melaksanakan pemogokan jika diperlukan.³⁵

Federasi Serikat Buruh merupakan organisasi yang menaungi beberapa serikat pekerja atau serikat buruh untuk memperjuangkan hak serta kepentingan buruh secara lebih komprehensif dan kuat. Pengelompokan ini dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau kategori

³⁴ Khamid Istakhori, “#IWD2022: Perjuangan Cuti Haid di Tempat Kerja, Jalan Terjal Pekerja Perempuan,” *Serbuk Indonesia - Berani Berjuang Pasti Menang!*, March 7, 2022, <https://www.serbukindonesia.org/2022/03/iwd2022-perjuangan-cuti-haid-di-tempat.html>.

³⁵ Tanti Kirana Utami, “Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | Jurnal Wawasan Yuridika,” accessed December 27, 2025, <https://ejournal.sthb.ac.id/index.php/jwy/article/view/63>.

lainnya. Federasi berada pada tingkatan organisasi di atas serikat buruh tunggal, tetapi masih berada di bawah struktur konfederasi.³⁶

Sejarah pembentukan serikat buruh pertama di Jawa pada tahun 1905, yang bermula dari lingkungan perusahaan perkeretaapian yang saat itu serikat buruh dan serikat-serikat buruh lainnya, berada dibawah kendali Eropa dan hanya merekrut sejumlah kecil buruh kebangsaan Indonesia atau biasa disebut pribumi.³⁷

Dalam perkembangannya setelah masa reformasi, negara memberikan ruang yang lebih luas bagi kebebasan berserikat melalui pembentukan regulasi yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Bab I Pasal 1 ayat (1). Mendefinisikan serikat buruh sebagai,

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab 18 guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.³⁸

Dalam pasal ini juga, Serikat pekerja di Indonesia memainkan peran penting dalam memperjuangkan hak dan meningkatkan kesejahteraan para anggotanya. Peran penting lainnya dari serikat pekerja ini, yaitu

- 1) Melindungi Hak Pekerja: Serikat pekerja bertugas melindungi hak-hak karyawan yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Mereka memastikan perusahaan mematuhi aturan terkait gaji yang layak, jam kerja yang wajar, hak cuti, jaminan kesehatan, keselamatan kerja, serta hak-hak lainnya. Serikat pekerja juga berhak menyelesaikan masalah

³⁶ Database Peraturan. JDIH BPK, "UU No. 21 Tahun 2000."

³⁷ John Ingleson, *Tangan dan kaki terikat: dinamika buruh, sarekat kerja dan perkotaan masa kolonial* (Komunitas bambu, 2004).

³⁸ Database Peraturan. JDIH BPK, "UU No. 21 Tahun 2000."

hubungan kerja dengan cara mediasi, negosiasi, atau bahkan melalui pengadilan ketenagakerjaan jika diperlukan.

- 2) Meningkatkan Negosiasi Kolektif: Serikat pekerja memiliki kemampuan untuk berunding dengan perusahaan dalam menegosiasikan kesepakatan yang lebih baik terkait kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan. Mereka membicarakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menentukan standar gaji, jam kerja, tunjangan, serta kondisi kerja lainnya. PKB ini menjadi dasar bagi perusahaan dalam memperlakukan karyawannya secara adil dan layak.
- 3) Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja: Serikat pekerja aktif memperjuangkan peningkatan kesejahteraan karyawan, seperti upah yang lebih tinggi, tunjangan kesehatan yang lebih baik, dan jaminan sosial yang lebih komprehensif. Mereka juga mendorong perusahaan untuk menyediakan program pelatihan dan pengembangan karyawan, serta menciptakan kawasan kerja yang aman dan nyaman.
- 4) Membangun solidaritas dan kekuatan bersama: Serikat pekerja adalah tempat berkumpulnya para pekerja agar bisa bersatu dan memperkuat suara mereka. Dengan bergabung dalam serikat pekerja, para pekerja bisa saling bantu dan bertindak bersama untuk menyelesaikan berbagai masalah. Serikat pekerja juga membantu meningkatkan pemahaman para pekerja mengenai hak-hak mereka dan bagaimana pentingnya beraksi bersama demi mencapai tujuan yang sama.
- 5) Mendorong Demokrasi Industri: Serikat pekerja berperan penting dalam mendorong demokrasi industri dengan memberikan suara kepada pekerja dalam pengambilan keputusan di perusahaan. Mereka dapat terlibat dalam perumusan kebijakan dan peraturan yang terkait dengan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan. Serikat pekerja juga dapat menjadi jembatan komunikasi antara karyawan dan manajemen, meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam perusahaan.

Kesejahteraan pekerja dalam kerangka hubungan industrial secara fundamental ditentukan oleh dua pilar utama, yakni kepatuhan terhadap instrumen

perundang-undangan yang berlaku serta kapasitas perusahaan dalam mengakomodasi kebutuhan kesejahteraan fisik maupun psikologis pekerja beserta keluarganya secara berkesinambungan. Dalam konteks ini, kontribusi serikat pekerja tidak semata-mata terbatas pada fungsi advokasi dan asistensi juridis, melainkan merentang pada spektrum yang lebih luas mencakup upaya peningkatan kualitas hidup dan pengembangan kapasitas diri anggotanya secara holistik. Sebagai manifestasi konkret dari komitmen tersebut, serikat pekerja menyelenggarakan berbagai layanan sosial dan kesejahteraan yang meliputi aspek kesehatan, finansial, serta bantuan hukum, melalui pembangunan jaringan kolaborasi strategis dengan berbagai pemangku kepentingan guna memfasilitasi aksesibilitas anggota terhadap layanan-layanan dimaksud.³⁹

Sistem ketenagakerjaan yang memiliki kelemahan struktural dalam penegakan hukumnya, berpotensi menghadapi tantangan yang jauh lebih kompleks dan berlapis dalam mengemban misi perjuangan pemenuhan hak-hak normatif anggotanya. Merujuk pada konstruksi yuridis yang termasuk dalam Pasal 4 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, organisasi ini diinvestasikan dengan beragam peran dan fungsi yang secara keseluruhan diorientasikan sebagai instrumen strategis dalam merealisasikan tujuan dan sasaran organisasi secara komprehensif dan berkesinambungan.

- 1) Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan Industrial.
- 2) Mewakili pekerja atau karyawan atau buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- 3) Menjadi sarana menciptakan hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, adil, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 4) Sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya, yakni karyawan.

³⁹ Nayla Putri Abdullah et al., "Peran Serikat Pekerja Dalam Menjamin Kesejahteraan Karyawan Di Indonesia," *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 3 (2024), <https://doi.org/10.5281/zenodo.11618290>.

- 5) Menjadi perencana, pelaksana, dan menanggungjawab pemogokan pekerja atau buruh sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 6) Berperan sebagai wakil pekerja atau buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Pengaturan dalam serikat pekerja juga diatur dalam internasional melalui ILO (International Labour Organization) adalah Organisasi perburuhan Internasional, dalam pasal 2 Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948:

“Para pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan apa pun, berhak untuk mendirikan dan menurut aturan organisasi masing-masing, bergabung dengan organisasi-organisasi lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain”.

Hak berserikat itu ada, untuk menjamin jalannya dan berfungsinya organisasi buruh dalam membela anggotanya, berguna untuk pemenuhan hak pekerja/buruh. Serikat pekerja sebagai alat atau kendaraan yang penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja, melalui serikat, buruh dapat memperkuat posisi tawar mereka serta mendorong terwujud hubungan Industrial yang proporsional.

Serikat-serikat buruh aktif dalam langkah-langkah yang kurang dramatis, dari usaha kerasnya untuk mempertahankan dan meningkatkan upah dan kondisi-kondisi bagi para anggota, di masa ketika inflasi yang sangat tinggi telah menekan upah menjadi sangat rendah.⁴⁰

G. Metode Penelitian

Penelitian dirumuskan merupakan implementasi pendekatan ilmiah yang diterapkan secara sistematis dalam pengkajian suatu permasalahan, yang berfungsi sebagai mekanisme untuk memperoleh informasi yang akurat, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Orientasi fundamental dari proses tersebut adalah menghasilkan jawaban yang sahih dan bermakna atas persoalan

⁴⁰ Ingleson, *Tangan dan kaki terikat*.

persoalan yang dikaji, melalui penerapan prosedur-prosedur ilmiah yang terstruktur, metodologis, dan dapat diverifikasi secara empiris..⁴¹

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif sebagai kerangka metodologis utama, yang diorientasikan untuk memaparkan dan menganalisis secara mendalam data empiris yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung. Substansi kajian difokuskan pada dinamika advokasi yang diinisiasi dan dijalankan oleh Serikat Buruh Kerakyatan (SERBUK) dalam konteks perjuangan pemenuhan hak cuti haid pekerja perempuan di lingkungan PT Bumi Muria Jaya (BMJ). Guna memungkinkan eksplorasi yang lebih komprehensif dan mendalam terhadap fenomena yang dikaji, penelitian ini mengimplementasikan desain studi kasus (*case study*) sebagai pendekatan penelitian yang dipilih.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat. Adapun wilayah yang diteliti di perusahaan PT Bumi Muria Jaya (BMJ) yang berlokasi di Jl. Karawang Spoor, Purwadana, Teluk jambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

3. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian secara konseptual didefinisikan sebagai individu, lokasi, atau objek yang menjadi sasaran pengamatan dalam suatu proses penelitian. Dalam konteks metodologis, subjek penelitian juga lazim diidentifikasi sebagai informan, yakni pihak yang memiliki kapasitas untuk

⁴¹ Nazar, Bakry. Tuntunan Praktis Metodologi Penelitian. (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1994), hlm. 2.

memberikan informasi yang relevan dan substantif kepada peneliti berkenaan dengan topik yang sedang dikaji. dalam penelitian ini dioperasionisasikan melalui mekanisme *purposive sampling*, yaitu suatu teknik penetapan informan yang didasarkan pada kriteria-kriteria spesifik yang telah diformulasikan sesuai dengan fokus dan orientasi penelitian. Berdasarkan pertimbangan tersebut, peneliti menetapkan Federasi Serikat Buruh Kerakyatan (SERBUK) atau Komite Eksekutif, pengurus Serikat Buruh Kerakyatan komwil Jawa Barat dan anggota Serikat Buruh Anggota PT BMJ yang berjenis kelamin perempuan.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan aspek yang menjadi fokus pengamatan dan kajian, pada konteks penelitian ini, objek yang diteliti strategi advokasi yang dijalankan oleh Federasi Serikat Buruh Kerakyatan Indonesia terhadap serikat buruh anggota PT Bukit Muria Jaya Karawang dalam pemenuhan hak cuti haid.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh data yang komprehensif penelitian ini mengimplementasikan triangulasi teknik pengumpulan data yang mencakup tiga instrumen utama, sebagai berikut.

a. Wawancara

Wawancara adalah proses menggali data untuk mendapatkan suatu jawaban mengenai topik tertentu, dilakukan dengan komunikasi antara pewawancara dan narasumber yang dapat dilakukan secara tatap muka atau bertemu secara langsung (*offline*) maupun dilakukan menggunakan platform media sosial (*online*). Dalam proses advokasi pemenuhan hak cuti haid pekerja perempuan di PT BMJ Karawang yang terlibat dalam perumusan dan pelaksanaan strategi advokasi meliputi Ketua Serikat Buruh Kerakyatan (SERBUK) PT BMJ Karawang pak Zaenal Arifin serta tim advokasi yang terlibat langsung dalam proses Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Selain pengurus serikat buruh, informan penelitian juga mencakup pekerja perempuan yang memiliki pengalaman langsung dalam mengakses hak cuti haid, serta

pihak manajemen perusahaan yang memiliki kewenangan dalam perumusan dan pengambilan kebijakan ketenagakerjaan di PT BMJ Karawang.

b. Dokumentasi

Metode pengumpulan sebagai teknik pengumpulan data mencakup pengumpulan berkas-berkas dalam bentuk tulisan maupun foto, dokumen tertulis yang digunakan yaitu profil Serikat Buruh Kerakyatan Indonesia, profil Serikat Buruh Kerakyatan PT BMJ serta dokumen terkait perjanjian kerja bersama (PKB).

c. Observasi

Dalam proses pengumpulan data, penelitian ini mengimplementasikan teknik observasi non-partisipatoris sebagai salah satu instrumen metodologis utamanya. Melalui pendekatan ini, peneliti hadir secara langsung di lokasi penelitian untuk mengamati dan mendokumentasikan fenomena yang menjadi objek kajian, tanpa melibatkan diri secara aktif dalam dinamika aktivitas yang dijalankan oleh subjek penelitian. Observasi tersebut dilaksanakan dengan tujuan untuk memperoleh gambaran nyata tentang proses advokasi yang dijalankan oleh Serikat Buruh Kerakyataan dalam pemenuhan hak cuti haid pekerja perempuan di PT Bukit Muria Jaya (BMJ) Karawang. Adapun kegiatan yang menjadi objek observasi dalam penelitian ini meliputi kegiatan internal serikat buruh seperti rapat pengurus, konsolidasi anggota, dan sosialisasi hasil perundingan kepada pekerja perempuan, kegiatan pendidikan dan pelatihan advokasi perburuhan yang diselenggarakan oleh Serikat Buruh Kerakyataan PT BMJ bersama Federasi SERBUK Indonesia, proses perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara tim perunding serikat buruh dengan pihak manajemen perusahaan, serta hasil perumusan PKB yang memuat pasal-pasal terkait hak cuti haid pekerja perempuan termasuk ketentuan yang menetapkan bahwa pengajuan cuti haid tidak memerlukan Surat Keterangan Dokter

sebagaimana diatur dalam Pasal 81 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5. Analisis Data

Analisis data dilaksanakan dengan menelusuri serta menyusun secara sistematis berbagai hasil catatan lapangan yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumen pendukung penelitian. Proses analisis data ini menjadi acuan bagi peneliti dalam menyusun laporan hasil penelitian.⁴² Analisis data pada penelitian ini terbagi menjadi tiga yaitu:

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah tahapan pengolahan data mentah yang diperoleh peneliti selama proses penelitian, dengan tetap menjaga keaslian serta integritas informasi tersebut. Dalam penelitian, reduksi data dilakukan terhadap temuan yang didapatkan dari observasi, wawancara dan dokumentasi, selanjutnya dilakukan pengelompokan ke dalam tema-tema penelitian sesuai dengan teori yang ditetapkan.

b. Penyajian Data

Proses penyajian data dalam melakukan penelitian dilaksanakan melalui format deskriptif naratif, yang secara sistematis menguraikan dan mengelaborasi temuan-temuan empiris yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung. Substansi penyajian data diorientasikan pada pemaparan komprehensif mengenai dinamika advokasi Serikat Buruh Kerakyatan dalam konteks perjuangan pemenuhan hak cuti haid pekerja perempuan.

⁴² Firman Firman, *Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, 2018, https://osf.io/4nq5e_v1/.

c. Penarikan Kesimpulan

Proses penarikan kesimpulan dijalankan secara sistematis dan terstruktur, bertolak dari keseluruhan data hasil penelitian yang telah melalui tahapan pemrosesan dan pengorganisasian oleh peneliti. Sintesis kesimpulan tersebut secara spesifik difokuskan pada elaborasi temuan mengenai advokasi yang dijalankan oleh Serikat Buruh Kerakyatan dalam upaya pemenuhan hak cuti haid pekerja perempuan sebagai fokus kajian utama.

6. Teknik Keabsahan Data

Untuk memastikan validitas dan kredibilitas data yang diperoleh, penelitian ini mengimplementasikan teknik triangulasi sebagai mekanisme verifikasi terhadap konsistensi dan keandalan metode pengumpulan data yang digunakan. Adapun teknik keabsahan data yang diterapkan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah metode pemeriksaan data dengan memanfaatkan beragam sumber informasi untuk fenomena yang sama. Dalam penelitian ini, peneliti membandingkan pernyataan yang diberikan oleh satu informan dengan informan lainnya.

b. Triangulasi Teknik atau Metode

Triangulasi teknik atau metode merupakan mekanisme verifikasi data yang mengintegrasikan berbagai instrumen pengumpulan informasi secara simultan, dengan tujuan menghasilkan pemahaman yang lebih holistik dan komprehensif terhadap fenomena yang dikaji. Dalam implementasinya pada penelitian ini, peneliti mengoperasionalkan teknik pengamatan terhadap kondisi sarana dan prasarana yang tersedia, sekaligus melaksanakan observasi sistematis terhadap proses pelaksanaan berbagai kegiatan maupun program yang diselenggarakan oleh subjek penelitian.

H. Sistematika Pembahasan

Penyusunan oleh peneliti dalam kerangka sistematika yang terdiri atas lima bab, masing-masing dirancang untuk menyajikan alur pembahasan yang runtut dan saling berkesinambungan.

Bab I berfungsi sebagai bab pendahuluan yang memaparkan fondasi intelektual penelitian, mencakup latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, kerangka teoretis, metodologi penelitian, serta sistematika penulisan secara keseluruhan.

Bab II menghadirkan deskripsi komprehensif mengenai subjek penelitian, khususnya profil kelembagaan Serikat Buruh Kerakyatan (SERBUK) beserta struktur komisariat wilayah Jawa Barat. Uraian dalam bab ini meliputi genealogi pendirian organisasi, visi dan misi, susunan kepengurusan, serta program kerja yang dijalankan. Bab ini juga memuat elaborasi mengenai kondisi buruh perempuan yang bekerja di lingkungan PT Bukit Muria Jaya (BMJ) Karawang sebagai lokasi penelitian.

Bab III merupakan inti dari keseluruhan penelitian, yang menyajikan temuan dan analisis hasil kajian lapangan. Bab ini secara spesifik membahas bentuk-bentuk advokasi yang diinisiasi dan diimplementasikan oleh Serikat Buruh Kerakyatan (SERBUK) dalam konteks perjuangan pemenuhan hak cuti haid pekerja perempuan di lingkungan PT Bukit Muria Jaya (BMJ) merupakan substansi kajian yang selaras dengan fokus permasalahan yang telah diformulasikan dalam kerangka penelitian ini.

Bab IV merupakan bab penutup yang memuat sintesis dari keseluruhan proses penelitian dalam bentuk kesimpulan, rekomendasi konstruktif, serta saran yang ditujukan bagi peneliti-peneliti berikutnya yang hendak mengkaji topik yang relevan. Pada bagian terminal bab ini dilampirkan pula sejumlah dokumen pendukung, meliputi dokumentasi visual, arsip penelitian, daftar referensi, serta lampiran-lampiran yang berkaitan dengan proses dan temuan penelitian.

I. Penggunaan Artificial Intelligence (AI)

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti mengintegrasikan pemanfaatan teknologi Kecerdasan Buatan (*Artificial Intelligence/AI*) sebagai instrumen pendukung untuk menunjang beberapa tahapan penelitian, terutama dalam penelusuran literatur, pemahaman konsep, penerjemahan sumber berbahasa asing, serta membantu penyusunan kerangka penulisan penelitian. Melalui bantuan AI, peneliti memperoleh gambaran awal mengenai konsep-konsep yang relevan dengan topik penelitian, seperti konsep advokasi kelas yang dikembangkan oleh DuBois dan Miley (2005), konsep hak reproduksi pekerja perempuan, konsep hubungan industrial dalam kerangka Perjanjian Kerja Bersama (PKB), serta konsep kesejahteraan pekerja perempuan dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia. Meskipun demikian, penggunaan AI dalam penelitian ini hanya bersifat sebagai alat bantu, sementara seluruh proses analisis data, interpretasi hasil penelitian, serta penarikan kesimpulan tetap dilakukan secara mandiri oleh peneliti berdasarkan data lapangan yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi non-partisipatoris, dan studi dokumentasi, serta diverifikasi dengan sumber-sumber akademik yang terpercaya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa platform AI yaitu ChatGPT, Claude, dan Perplexity.ai.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan sintesis hasil penelitian dan analisis komprehensif yang telah dipaparkan, penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa upaya advokasi kelas yang diinisiasi dan dijalankan oleh Serikat Buruh Kerakyatan PT BMJ dalam konteks pemenuhan hak cuti haid bagi pekerja perempuan di lingkungan PT BMJ Karawang telah berhasil diimplementasikan secara integral dan menyeluruh, mencakup keseluruhan enam komponen advokasi kelas yang dikonseptualisasikan oleh DuBois dan Miley (2005), yakni sebagai berikut.

Pertama, Serikat Buruh Kerakyatan PT BMJ berhasil mengidentifikasi ancaman terhadap hak cuti haid secara multidimensional mencakup ancaman administratif berupa usulan syarat Surat Keterangan Dokter yang berulang dalam PKB 2018, 2021, dan 2025, hambatan kultural yang berbeda antar divisi, dampak fisik menstruasi yang nyata, serta kesadaran hak yang belum merata yang secara keseluruhan menjadi fondasi legitimasi bagi seluruh tahapan advokasi kelas yang berlangsung sesudahnya.

Kedua, Serikat mampu membongkar akar ketidakadilan dengan menganalisis ketimpangan relasi kuasa antara manajemen dan buruh perempuan. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap struktur formal perusahaan, tidak sekadar menangani gejala masalah, tetapi langsung menasar pada regulasi internal yang berpotensi mendiskriminasi pekerja perempuan.

Ketiga, Peningkatan Kesadaran (*Awareness Raising*) menumbuhkan kemampuan berpikir kritis, SERBUK menyelenggarakan pendidikan perburuhan berseri sejak tahun 2016 serta sosialisasi bersama manajemen. Proses edukasi ini berhasil mengubah posisi buruh perempuan dari yang semula hanya menjadi objek kebijakan, kini menjadi subjek yang sadar akan hak reproduksinya.

Keempat, mobilisasi dan pengorganisasian kelompok Serikat Buruh Kerakyatan PT BMJ membangun kekuatan kolektif dengan membentuk tim perunding yang responsif gender serta bersinergi aktif dengan Federasi SERBUK Indonesia dan jaringan internasional *BWI Global Union*. Langkah ini secara nyata memperkuat posisi tawar (*bargaining power*) buruh di hadapan pengusaha, meskipun rendahnya keterlibatan aktif perempuan masih menjadi tantangan internal.

Kelima, aksi advokasi dan pengaruh kebijakan dalam tindakan nyata diwujudkan melalui jalur negosiasi formal bipartit dalam tiga siklus perundingan PKB berturut-turut. SBK secara konsisten menolak syarat SKD hingga berhasil memengaruhi kebijakan perusahaan dengan "mengunci" regulasi cuti haid pada PKB Pasal 29 agar sesuai dengan Pasal 81 UU No. 13 Tahun 2003 tanpa syarat tambahan.

Keenam, evaluasi dampak advokasi menunjukkan bahwa efektivitas belum mencapai 100 persen karena masih ada pekerja perempuan yang belum menggunakan haknya secara aktif, namun hubungan Industrial tetap harmonis dan keberhasilan advokasi cuti haid telah membuka peluang untuk mendorong isu *daycare* sebagai agenda advokasi lanjutan yang kini memiliki landasan hukum kuat melalui UU Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak.

Serikat Buruh Kerakyataan PT BMJ membuktikan bahwa serikat buruh yang terorganisasi dengan baik dan didukung jaringan federasi yang kuat mampu mempertahankan hak reproduksi pekerja perempuan melalui mekanisme perundingan yang sah tanpa mengorbankan hubungan Industrial yang harmonis.

B. Saran

Peneliti menemukan temuan temuan empiris yang dihasilkan dalam penelitian ini, menghasilkan beberapa hal yang perlu memperhatikan oleh pihak-pihak terkait dengan harapan pekerja perempuan di PT BMJ Karawang dan di seluruh perusahaan Indonesia dapat mengakses seluruh hak reproduksinya secara penuh, bebas dari hambatan administratif maupun kultural, sehingga tercipta

lingkungan kerja yang adil, setara, dan menyejahterakan. Adapun beberapa saran yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait, yaitu:

1. Saran untuk Serikat Buruh Kerakyatan PT BMJ

Serikat Buruh Kerakyatan PT BMJ harus memperkuat program pendidikan tentang gender secara terus-menerus kepada semua anggota tanpa terkecuali agar rasa persatuan antar kelompok gender semakin kuat dan kesadaran tentang hak-hak pekerja perempuan menjadi lebih merata. Serikat buruh perlu membangun mekanisme monitoring yang transparan dalam implementasi program pendidikan gender yang berkelanjutan kepada seluruh anggota tanpa terkecuali, agar solidaritas lintas gender semakin kuat. Serikat juga perlu membangun sistem pengawasan yang lebih proaktif dalam menerapkan kebijakan tidak hanya menunggu laporan dari anggota saja, tetapi juga secara aktif pergi ke lapangan, karena ketiadaan laporan tidak selalu berarti tidak ada hambatan.

Selain itu, partisipasi aktif perempuan dalam pengelolaan dan tim negosiasi PKB harus terus didorong agar mereka menjadi subjek aktif dalam memperjuangkan hak reproduksi mereka sendiri. Terakhir, advokasi terkait isu *daycare* harus segera dipersiapkan sebagai prioritas dalam siklus PKB berikutnya, dengan memanfaatkan landasan hukum yang sudah ada dalam UU Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak. Pendekatan yang lebih proaktif diperlukan tidak hanya menunggu laporan dari anggota, tetapi secara aktif turun ke lapangan, karena ketiadaan laporan tidak selalu berarti tidak ada hambatan.

Peran aktif perempuan di dalam pengelolaan dan tim negosiasi PKB harus terus didorong agar mereka bisa menjadi pihak yang aktif dalam berjuang mencapai hak reproduksi mereka sendiri. Terakhir, advokasi terkait isu *daycare* harus segera disiapkan sebagai prioritas dalam siklus PKB berikutnya, dengan

memanfaatkan peraturan perundang-undangan yang sudah ada dalam UU Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak.

2. Saran untuk Perusahaan PT BMJ Karawang

Manajemen PT BMJ harus upaya terus menerus menambahkan syarat Surat Keterangan Dokter dalam setiap siklus PKB karena hal ini melanggar Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan menyebabkan rasa tidak pasti secara psikologis bagi pekerja perempuan.

Manajemen juga perlu menyelenggarakan program peningkatan pemahaman gender bagi seluruh supervisor dan kepala divisi agar pengalaman implementasi cuti haid berjalan konsisten di semua divisi tanpa tergantung pada sikap masing-masing atasan. Selain itu, manajemen harus segera memenuhi kewajiban menyediakan fasilitas penitipan anak seperti yang diatur dalam UU Nomor 4 Tahun 2024 Pasal 30, karena PT BMJ sudah memiliki ruang menyusui tetapi fasilitas penitipan anak belum tersedia.

3. Saran untuk Pemerintah

Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Ketenagakerjaan harus terus memantau dan mengawasi penerapan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara terus-menerus dan menyeluruh di semua perusahaan. Realita di lapangan menunjukkan masih banyak perusahaan yang belum menerapkan hak cuti haid, pemerintah seharusnya tidak hanya menunggu pengaduan dari pekerja disertai sanksi administratif yang tegas dan memberikan efek jera bagi perusahaan yang melanggar. Pemerintah juga harus memperluas informasi tentang hak cuti haid bagi pekerja perempuan secara luas melalui media sosial, poster di area industri, dan layanan pengaduan Online. Hal ini penting karena banyak pekerja perempuan tidak menggunakan hak tersebut karena tidak tahu bahwa hak itu sudah diatur dalam undang-undang dan tidak memerlukan surat keterangan dokter sama sekali.

4. Saran untuk Serikat Buruh Lain

Serikat buruh diharapkan dapat membawa isu kesehatan reproduksi sebagai agenda prioritas dan tidak lagi mengabaikannya, fakta saat ini bahwa banyak serikat saat ini masih minim fokus pada isu tersebut meskipun landasan hukum dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Nomor 4 Tahun 2024 sudah sangat eksplisit. Untuk menjembatani kesenjangan antara regulasi dan implementasi, serikat buruh harus berani mengadopsi strategi advokasi berbasis data dan pengorganisasian yang inklusif.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Nayla Putri, Sabina Putri Amelia, and Alisha Reva Widiastiwi. "Peran Serikat Pekerja Dalam Menjamin Kesejahteraan Karyawan Di Indonesia." *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 3 (2024). <https://doi.org/10.5281/zenodo.11618290>.
- Adminutama. "PT Bukit Muria Jaya." *Https://Ft.Ugm.Ac.Id*, n.d. Accessed April 12, 2026. <https://ft.ugm.ac.id/pt-bukit-muria-jaya/>.
- "Advokasi." *KEPKSPSI*, February 25, 2021. <https://www.kepkspsi.or.id/advokasi/>.
- "Advokasi Konsep, Teknik dan Aplikasi di Bidang Kesehatan di Indonesia - HadiPratomo." *Rajagrafindo Persada*, n.d. Accessed December 11, 2025. <https://www.rajagrafindo.co.id/produk/advokasi-konsep-teknik-dan-aplikasi-di-bidang-kesehatan-di-indonesia/>.
- Aititeru.com. "Gender : Kesetaraan Gender Dan Pemicu Permasalahan." Accessed December 13, 2025. https://lkg.um-surabaya.ac.id/homepage/news_article?slug=gender-kesetaraan-gender-dan-pemicu-permasalahan-1.
- "Arti Kata Advokasi - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online." Accessed December 11, 2025. <https://kbbi.web.id/advokasi>.
- Anggita, Nimas Calista, Dinar Rizka Amelia Mustika, Alfian Respamuji, dan Aristya Nadya Azhari "Implementasi Hak Pekerja Memperoleh Cuti Haid Dalam UU Ketenagakerjaan | Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu." Accessed December 7, 2025. <https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi/article/view/485>.
- Cleveland Clinic. "Menstrual Cycle (Normal Menstruation): Overview & Phases." Accessed November 18, 2025. <https://my.clevelandclinic.org/health/articles/10132-menstrual-cycle>.
- Dany Mustafa,. "Proses Advokasi Sosial Serikat Pekerja Listrik Area Soloraya Dalam Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Outsourcing Pt Pln." Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/42352/>.
- Database Peraturan | JDIH BPK. "UU No. 21 Tahun 2000." Accessed November 17, 2025. <http://peraturan.bpk.go.id/Details/44988/uu-no-21-tahun-2000>.
- DDTC, Tim Perpajakan. "Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003." PERPAJAKAN DDTC - One Stop Indonesian Tax Documentation. Accessed November 17, 2025. <https://perpajakan.ddtc.co.id/sumber-hukum/peraturan-pusat/undang-undang-13-tahun-2003>.

- Departemen Media SERBUK, "Tentang SERBUK Indonesia." *Serbuk Indonesia - Berani Berjuang Pasti Menang!*, n.d. Accessed January 21, 2026. <https://www.serbukindonesia.org/p/profil-serbuk.html>.
- Departemen Media SERBUK, "Rakernas Federasi SERBUK 2024: Perbanyak Pendidikan, Perkuat Pengorganisasian!" *Serbuk Indonesia - Berani Berjuang Pasti Menang!*, March 31, 2024. <https://www.serbukindonesia.org/2024/03/rakernas-federasi-serbuk-2024-perbanyak.html>.
- Departemen Media SERBUK. "#IWD2022: Perjuangan Cuti Haid di Tempat Kerja, Jalan Terjal Pekerja Perempuan." *Serbuk Indonesia - Berani Berjuang Pasti Menang!*, March 7, 2022. <https://www.serbukindonesia.org/2022/03/iwd2022-perjuangan-cuti-haid-di-tempat.html>.
- Dicky Ramdhani, "Advokasi Jaminan Sosial Serikat Buruh Kerakyatan (Serbuk) Pt. Daiwabo Nonwoven Indonesia Kabupaten Karawang." Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/69389/>.
- Elsa Faturahmah, "Siaran Pers Komnas Perempuan Memperingati Hari Buruh Sedunia 2025." Accessed December 10, 2025. <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-memperingati-hari-buruh-sedunia-2025>.
- Fakih, Mansour. *Analisis gender & transformasi sosial*. Pustaka Pelajar, 1996.
- Firman, Firman. *Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. 2018. https://osf.io/4nq5e_v1/.
- Fitriani, Fitriani, Nurul Adliyah, Muhammad Ashabul Kahfi, and Nurhalisa Nurhalisa. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Bagi Buruh Perempuan Di Pt. Asera Tirta Posidonia." *Tadayun: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 3, no. 2 (2022): 153–62. <https://doi.org/10.24239/tadayun.v3i2.78>.
- Grendi Hendrastomo, "Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh Diantara Kepentingan Negara Dan Korporasi | Informasi." Accessed December 7, 2025. <https://journal.uny.ac.id/index.php/informasi/article/view/6205>.
- Haidir Aly Ashidiqi, "Advokasi Media Sosial Dalam Mobilisasi Gerakan Sosial Buruh Konstruksi (Studi Kasus Serikat Buruh Konstruksi Indonesia, Yogyakarta)." Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/58499/>.

- Handiansyah, Riana, and Neny Marlina. "Gerakan Perempuan Mahardhika Dalam Advokasi Sosial Pemenuhan Hak-Hak Normatif Buruh Perempuan." *Journal of Politic and Government Studies* 14, no. 2 (2025): 452–64.
- Hasanah, Amelia Nur, and Era Nova Hera Wati. "Peran Serikat Buruh Kerakyatan Dalam Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Media Akademik (JMA)* 3, no. 11 (2025). <https://doi.org/10.62281/jpsbnt97>.
- Hasanah, Maulidyatul. "Peran Advokasi Dalam Mencegah Korupsi Di Dunia Usaha." *The Republic : Journal of Constitutional Law* 3, no. 1 (2025): 39–46. <https://doi.org/10.55352/htn.v3i1.1709>.
- Indonesia, Badan Pusat Statistik. "Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin - Tabel Statistik." Accessed November 17, 2025. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3MCM/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>.
- Ingleson, John. *Tangan dan kaki terikat: dinamika buruh, sarakat kerja dan perkotaan masa kolonial*. Komunitas bambu, 2004.
- Istakhori, Khamid. "Eksplorasi Buruh Perempuan Melalui Perampasan Cuti Haid." *Kajian. Sedane*, March 7, 2018. <https://majalahsedane.org/2018/03/08/eksplorasi-buruh-perempuan-melalui-perampasan-cuti-haid/1423/kajian/>.
- Mar'ah Nur Ardillah, "Strategi Advokasi Federasi Serikat Buruh Kerakyatan Indonesia Terhadap Buruh Konstruksi Informal Di Gunung Kidul." Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2025. <https://Digilib.Uin-Suka.Ac.Id/Eprint/74398/>.
- Munir Salid Thalib, Munir dan gerakan perlawanan buruh: catatan pikiran dan pengalaman pelatihan pemberdayaan buruh, sebelum tahun 1995. In-trans Press, 2005.
- Pangestika, Elza Qorina. "Implementasi Peraturan Hak Cuti Haid Pada Waktu Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Wilayah Yogyakarta." *Justitia Et Pax* 36, No. 2 (2020). <https://doi.org/10.24002/Jep.V36i2.3542>.
- Tanti Kirani Utama, "Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja | Jurnal Wawasan Yuridika." Accessed December 27, 2025. <https://Ejournal.Sthb.Ac.Id/Index.Php/Jwy/Article/View/63>.
- Ramadhana, Dwi Tya. "Perlindungan Hak Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Cuti Haid Dan Cuti Melahirkan Di Pt. Lintas Riau Prima Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." S1, Universitas Lancang Kuning, 2024. <https://repository.unilak.ac.id/6481/>.
- Safitri, Devia Dwi, And Rani Apriani. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Mengenai Hak Cuti Menstruasi Yang Berdasarkan Undang-Undang Noomor 13 Tahun 2003*. N.D.

- Saku, Buku. *Pengawasan Dan Advokasi Pelayanan Publik*. n.d.
- Sheafor, Bradford W., and Charles R. Horejsi. *Techniques and Guidelines for Social Work Practice*. Pearson Education, 2011.
- Suharto, Edi. *Pekerjaan Sosial Di Dunia Industri : Memperkuat Tanggungjawab Sosial Perusahaan : Corporate Social Responsibility*. Refika Aditama, 2007. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1971712334724005799>.
- Triyono, Dedy, and Feliciana Tjitrohartoko. "Pemberian Cuti Haid Sebagai Penerapan CSR Terhadap Kinerja Pekerja Wanita Di Surabaya." *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora* 14, no. 1 (2022): 8–14. <https://doi.org/10.52166/humanis.v14i1.2773>.
- Yulia, Cendana Putri. "Pemberian Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam (Studi Kasus PT. Wira Wijaya Madani Purbalingga)." Skripsi, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri, 2025. <https://repository.uinsaizu.ac.id/34002/>.
- "Zaenal: Kunjungan BWI ke PT BMJ Penting Untuk Perjuangan Advokasi Ke Depan!" *Serbuk Indonesia - Berani Berjuang Pasti Menang!*, September 5, 2022. <https://www.serbukindonesia.org/2022/09/zaenal-kunjungan-bwi-ke-pt-bmj-penting.html>.
- Zastrow, Charles. *Social Work with Groups: A Comprehensive Workbook*. Cengage Learning, 2008.