

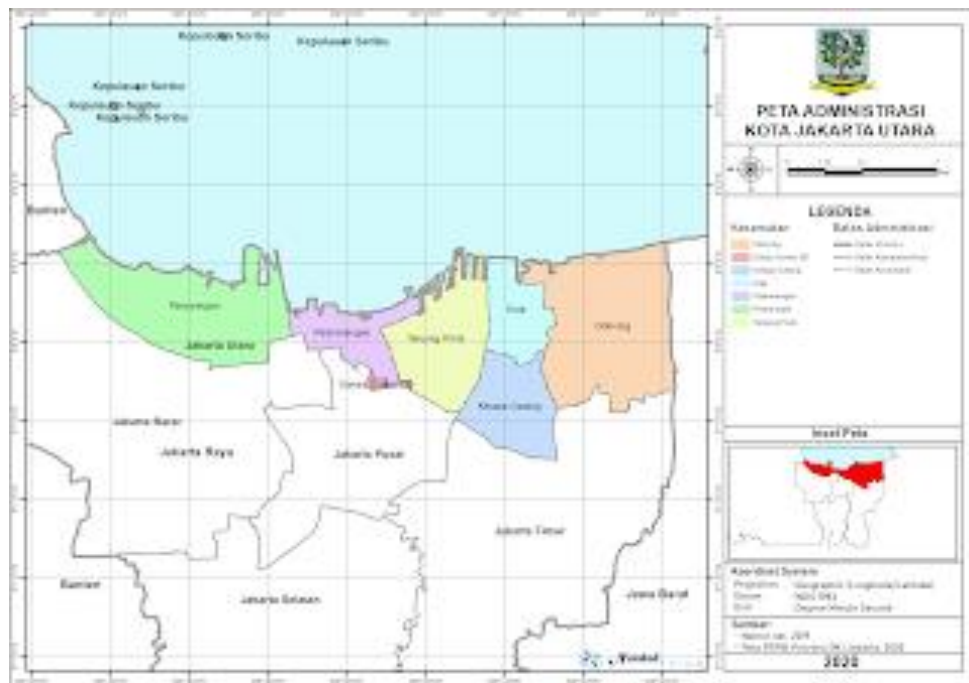
BAB II

GAMBARAN UMUM

2.1 Gambaran Umum Kota Jakarta Utara

2.1.1 Kondisi Geografis Kota Jakarta Utara

Gambar 2. 1 Peta Administrasi Kota Jakarta Utara



Sumber: neededthing.wordpress.com, 2020

Kota Jakarta Utara adalah salah satu wilayah yang termasuk dalam Provinsi DKI Jakarta. Secara astronomis, kota ini terletak antara 06°10'00" Lintang Selatan dan 106°20'00" Bujur Timur. Berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor 171 tahun 2009, luas wilayah Jakarta Utara mencapai

146,66 km². Wilayah ini membentang dari barat ke timur sepanjang sekitar 35 km dan menjulur ke darat antara 4 hingga 10 km. Ketinggian Jakarta Utara bervariasi antara 0 hingga 2 meter di atas permukaan laut, dengan beberapa area yang berada di bawah permukaan laut dan didominasi oleh rawa-rawa serta empang air payau.

Secara geografis, Jakarta Utara memiliki batasan yang jelas: di sebelah utara berbatasan dengan pantai Laut Jawa sepanjang $\pm$ 35 km, yang menjadi muara bagi 13 sungai. Di sebelah selatan, kota ini berbatasan dengan Jakarta Barat, Jakarta Pusat, dan Jakarta Timur; sementara di sebelah timur berbatasan dengan Jakarta Timur dan Kabupaten Bekasi, serta di sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Tangerang dan Jakarta Barat.

Tabel 2.1 Luas Wilayah dan Ibukota Kecamatan Kota Jakarta Utara

Kecamatan	Ibukota Kecamatan	Luas
Penjaringan	Penjaringan	45,41
Pademangan	Pademangan Barat	11,92
Tanjung Priok	Kebon Bawang	22,52
Koja	Lagoa	12,25
Kelapa Gading	Kelapa Gading Timur	14,87
Cilincing	Cilincing	39,70
Jakarta Utara	Tanjung Priok	146,66

Sumber: Kementrian Dalam Negeri, 2023

Wilayah administrasi Kota Jakarta Utara terbagi menjadi enam kecamatan, yaitu Kecamatan Penjaringan dengan luas 45,41 km², Pademangan (11,92 km²), Tanjung Priok (22,52 km²), Koja (12,25 km²),

Kelapa Gading (41,87 km²), dan Cilincing (39,70 km²). Pembagian ini mencerminkan keragaman dan kompleksitas wilayah yang ada di Jakarta Utara.

2.1.2 Kondisi Demografis Kota Jakarta Utara

Demografi adalah studi ilmiah yang mempelajari populasi, terutama terkait dengan aspek fertilitas, mortalitas, dan mobilitas penduduk. Sementara itu, kondisi demografis merujuk pada informasi atau data statistik mengenai kependudukan di suatu wilayah, yang mencakup berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, dan ras. Selain itu, kondisi demografis juga menggambarkan bagaimana jumlah penduduk suatu daerah berubah seiring waktu akibat kelahiran, kematian, migrasi, dan penuaan. Dengan demikian, studi demografi memberikan wawasan penting mengenai dinamika populasi dan karakteristik masyarakat dalam suatu wilayah tertentu.

Tabel 2.2 Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin Kota Jakarta Utara, 2022

Kelompok Umur	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
0-4	73.102	69.515	142.617
5-9	71.860	67.700	139.560
10-14	70.466	66.883	137.349
15-19	70.519	68.057	138.576
20-24	72.517	71.094	143.611
25-29	74.521	71.490	146.011
30-34	77.118	74.111	151.229
35-39	76.065	74.889	150.954
40-44	73.022	72.179	145.201
45-49	64.835	63.491	128.326

50-54	54.413	53.491	107.904
55-59	44.237	44.496	88.733
60-64	34.040	35.731	69.771
65-69	24.198	25.917	50.115
70-74	13.841	14.968	28.809
75+	10.821	13.963	24.784
Jakarta Utara	905.575	887.975	1.793.550

Sumber: BPS Kota Jakarta Utara, 2024

Berdasarkan hasil proyeksi penduduk BPS Kota Jakarta Utara, pada tahun 2022 jumlah penduduk mencapai 1.793.550 jiwa yang terbagi dalam dua kelompok gender yakni laki-laki dengan 905,575 jiwa dan perempuan dengan 877,675 jiwa pada tahun 2022. Penduduk Jakarta Utara tersebar di beberapa wilayah kecamatan yakni Penjaringan, Pademangan, Tanjung Priok, Koja, Kelapa Gading, dan Cilincing dengan kepadatan penduduk yang sekarang mencapai 12.723,48 jiwa/km² di tahun 2022.

2.1.3 Kondisi Topografis Kota Jakarta Utara

Kota Jakarta Utara pada tahun 2023 memiliki topografi yang didominasi oleh dataran rendah, dengan ketinggian berkisar antara 0 hingga 10 meter di atas permukaan laut. Sebagian besar wilayahnya berada di bawah elevasi 5 meter, sehingga kota ini sangat rentan terhadap banjir, termasuk fenomena banjir rob yang disebabkan oleh pasang surut air laut. Sebagai kawasan pesisir yang berbatasan langsung dengan Laut Jawa, tanah di Jakarta Utara terutama terdiri dari endapan aluvial yang terbentuk akibat sedimentasi dari

sungai dan laut. Jenis tanah ini memiliki kemampuan serap air yang terbatas, yang seringkali mengakibatkan genangan saat musim hujan.

Wilayah ini juga menghadapi tantangan serius dalam pengelolaan air, terutama karena sistem drainase yang kurang optimal. Urbanisasi yang pesat, termasuk pembangunan kawasan industri, pelabuhan, dan perumahan, telah mengubah topografi alami di beberapa bagian kota. Lokasi strategis Jakarta Utara sebagai pusat ekonomi pesisir memperburuk masalah topografis ini, terutama di area seperti Tanjung Priok dan Ancol, yang sering mengalami genangan air. Dengan demikian, kondisi topografis Jakarta Utara memerlukan perhatian khusus dalam perencanaan dan pengelolaan infrastruktur untuk mengurangi risiko banjir dan meningkatkan ketahanan wilayah terhadap perubahan iklim.

2.1.4 Mata Pencaharian Kota Jakarta Utara

Pada tahun 2023, mata pencaharian penduduk di Kota Jakarta Utara mencerminkan struktur ekonomi perkotaan yang didominasi oleh sektor jasa dan perdagangan. Menurut data dari BPS Jakarta Utara, lebih dari 67% pekerja di wilayah ini terlibat dalam sektor formal, yang mencakup pekerjaan di bidang perdagangan, transportasi, pergudangan, serta industri pengolahan. Selain itu, sektor informal juga memberikan kontribusi yang signifikan, terutama melalui perdagangan kecil dan layanan pribadi. Tingkat Partisipasi

Angkatan Kerja (TPAK) mengalami peningkatan menjadi 65,50%, dengan total jumlah pekerja mencapai 847 ribu orang.

Tabel 2.3 Status Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kota Jakarta Utara, 2022

Status Pekerjaan Utama	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Berusaha sendiri	117.680	79.688	197.368
Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar	27.561	10.166	37.677
Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar	22.783	5.681	28.464
Buruh/Karyawan/Pegawai	318.731	187.903	506.634
Pekerja bebas	23.662	5.896	29.558
Pekerja keluarga/tak dibayar	9.971	39.792	49.763
Jumlah	520.388	329.076	849.464

Sumber: BPS Kota Jakarta Utara, 2024

Menurut data BPS tahun 2022 mengenai survei status pekerjaan utama masyarakat di Kota Jakarta Utara, jumlah buruh tercatat mencapai 506.634 orang. Angka ini menunjukkan bahwa keberadaan PT KBN Cakung di wilayah tersebut berkontribusi signifikan dalam menciptakan lapangan pekerjaan bagi penduduk Kota Jakarta Utara, terutama bagi perempuan, yang jumlahnya mencapai 187.903. Kehadiran perusahaan-perusahaan di KBN Cakung tidak hanya memberikan peluang kerja, tetapi juga mendukung perekonomian lokal dengan meningkatkan partisipasi tenaga kerja, khususnya di sektor industri garmen. Dengan demikian, PT KBN Cakung

memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat Jakarta Utara melalui penyediaan pekerjaan yang beragam.

2.2 Gambaran Umum KBN Cakung

2.2.1 Sejarah KBN Cakung

PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero), yang sering disingkat PT KBN (Persero), merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah yang berada di bawah naungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Perusahaan ini berfokus pada pengelolaan kawasan industri yang strategis di wilayah Jakarta.

PT KBN mulai berdiri pada tahun 1968 ketika Pemerintah Republik Indonesia mendirikan PT Yado Warehousing (Persero). Perusahaan ini menempati lahan seluas empat hektar di Kampung Bandan, Jakarta Utara, dengan tugas utama mengelola kawasan pergudangan sebagai pintu gerbang umum untuk kegiatan impor. Delapan tahun setelah pendirian PT Yado Warehousing, pemerintah memutuskan untuk melikuidasi perusahaan tersebut dan mendirikan PT Bonded Warehouses Indonesia. Tujuan dari langkah ini adalah untuk mengembangkan entreport umum bagi kegiatan impor yang berlokasi di Pelabuhan Nusantara Tanjung Priok.

Nama PT KBN baru resmi digunakan pada 28 Juni 1986, yang kemudian ditetapkan sebagai hari jadi perusahaan. Pendirian perusahaan ini

bertepatan dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 23 tahun 1986, yang mengatur pembentukan perusahaan baru hasil penggabungan dua Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Persero, yaitu PT Bonded Warehouses Indonesia dan PT Sasana Bhanda. PT Sasana Bhanda sendiri merupakan perusahaan pergudangan lini satu yang didirikan pada tahun 1983 dan berlokasi di Cakung.

Selama lebih dari dua dekade, PT KBN (Persero) terus mengalami perkembangan yang pesat, mengikuti dinamika pertumbuhan ekonomi di Indonesia dan global. Pertumbuhan ini juga didorong oleh penggabungan beberapa BUMN lain yang dilikuidasi, memperkuat posisi perusahaan dalam industri. Proses penggabungan pertama kali terjadi pada tahun 1990, ketika pemerintah melikuidasi PT Pusat Perkayuan Marunda (Persero) melalui PP Nomor 31 Tahun 1990 dan mengintegrasikan perusahaan tersebut ke dalam PT KBN (Persero). Selanjutnya, pada tahun 1994, pemerintah kembali melakukan likuidasi terhadap PT Pengelola Kawasan Berikat Indonesia (Persero) (PKBI) dan menggabungkannya dengan PT KBN (Persero) berdasarkan PP Nomor 38 Tahun 1994. Proses merger yang berlangsung ini memberikan kontribusi terhadap perkembangan perusahaan. Sejak saat itu, kepemilikan saham PT KBN (Persero) dibagi antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

2.2.2 Lokasi KBN Cakung

PT KBN Cakung terletak di Jalan Raya Cakung Cilincing, Tanjung Priok, Jakarta Utara, DKI Jakarta, dengan kode pos 14140. Perusahaan ini berada dalam satu kompleks yang menampung berbagai perusahaan, termasuk di antaranya adalah perusahaan garmen.

2.2.3 Visi dan Misi KBN Cakung

Visi KBN Cakung ialah “Menjadi Integrator Ekosistem Kawasan Industri, Layanan Logistik dan Kepelabuhanan Yang Bertaraf Internasional.”

Untuk mencapai tujuan dari perusahaan, KBN Cakung juga memiliki misi, antara lain:

1. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi secara berkelanjutan dengan mengembangkan ekosistem industri yang memiliki nilai tambah.
2. Membentuk pusat pertumbuhan daerah yang mampu menyerap tenaga kerja, menciptakan nilai ekonomi, serta mendukung pengembangan infrastruktur di sekitarnya.
3. Menyediakan nilai tambah optimal bagi tenant melalui produk dan layanan yang terintegrasi dalam ekosistem kawasan industri.

4. Membangun kolaborasi dan integrasi bisnis dengan mitra internal maupun eksternal guna menciptakan serta mengelola ekosistem kawasan industri yang inovatif, unggul, dan kompetitif.
5. Mengoptimalkan kepuasan serta loyalitas karyawan dengan mengembangkan kapasitas dan kapabilitas mereka secara berkelanjutan.
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan berdasarkan kinerja dan kompetensi guna mendorong motivasi, inovasi, serta dedikasi dalam bekerja.
7. Mengoptimalkan penerapan prinsip Good Corporate Governance (GCG) untuk meningkatkan kinerja tata kelola perusahaan, sehingga menghasilkan nilai tambah yang optimal dan berkelanjutan bagi seluruh pemegang saham.
8. Mendorong investasi dalam negeri maupun asing dengan berkontribusi terhadap pendapatan negara melalui pajak dan non-pajak.
9. Melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan untuk menciptakan dampak positif dan berkelanjutan bagi masyarakat serta wilayah sekitar.

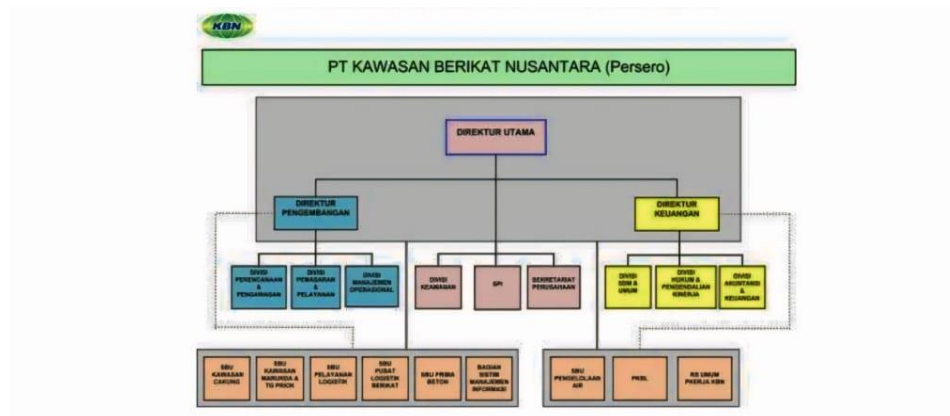
2.2.4 Struktur Organisasi KBN Cakung

Struktur organisasi berperan penting dalam mengkoordinasikan berbagai bidang di PT KBN, yang memiliki pembagian tugas dan fungsi yang jelas. Organisasi ini terdiri dari tiga direktorat utama. Direktur Utama

membawahi Divisi Keamanan, Satuan Pengawasan Intern (SPI), dan Sekretariat Perusahaan. Direktur Pengembangan mengawasi Divisi Perencanaan dan Pengawasan, Divisi Pemasaran dan Pelayanan, serta Divisi Manajemen Operasional. Sementara itu, Direktur Keuangan bertanggung jawab atas Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum, Divisi Hukum dan Pengendalian Kinerja, serta Divisi Akuntansi dan Keuangan.

Di PT KBN Pusat, terdapat berbagai Sertifikat Badan Usaha (SBU) dan layanan tambahan lainnya, termasuk SBU Kawasan Cakung, SBU Kawasan Margonda dan Tanjung Priok, SBU Pelayanan Logistik, SBU Pusat Logistik Berikat, SBU Prima Beton, Manajemen Informasi, SBU Pengelolaan Air, Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL), serta Rumah Sakit Umum Pekerja KBN. Semua SBU dan layanan ini berada di bawah pengawasan langsung direktorat PT KBN Pusat.

Gambar 2. 2 Struktur Organisasi PT KBN Cakung



Sumber: PT Kawasan Berikat Nusantara, 2019

2.3 Gambaran Umum Industri Garmen

2.3.1 Jumlah Buruh Perempuan di Industri Garmen

Industri garmen di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung, Jakarta Timur, memainkan peran penting dalam perekonomian lokal dan membutuhkan tenaga kerja yang cukup banyak. Saat ini, total pekerja di KBN Cakung mencapai sekitar 38.400 orang, dengan lebih dari 80 persen atau sekitar 30.720 di antaranya adalah perempuan. Dominasi buruh perempuan dalam sektor ini mencerminkan kontribusi signifikan mereka terhadap operasional industri garmen, meskipun mereka sering menghadapi berbagai tantangan dan masalah, termasuk isu-isu terkait perlindungan hak dan kondisi kerja yang layak.

2.3.2 Hak-Hak Buruh Perempuan

Kesejahteraan perempuan di tempat kerja sangat penting untuk memastikan kelancaran kegiatan produksi, yang pada gilirannya menguntungkan baik perusahaan maupun pekerja perempuan itu sendiri. Oleh karena itu, terdapat beberapa bentuk perlindungan hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja Perempuan, antara lain:

- a. Pelindungan Selama Masa Haid (Cuti Haid)

Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan bagi pekerja perempuan selama masa haid. Dalam aturan ini, pekerja perempuan yang sedang mengalami menstruasi tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid, dengan tetap menerima upah penuh, asalkan mereka memberitahukan kondisi tersebut kepada manajemen perusahaan.

b. Pelindungan Selama Cuti Hamil dan Melahirkan

Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak pekerja perempuan terkait cuti hamil dan melahirkan. Dalam ketentuan ini, pekerja perempuan berhak mendapatkan istirahat selama 1,5 bulan sebelum persalinan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Selain itu, pekerja perempuan yang mengalami keguguran juga berhak mendapatkan cuti melahirkan selama 1,5 bulan atau sesuai dengan rekomendasi dari dokter kandungan atau bidan. Pasal 82 ayat (2) secara tegas menyatakan bahwa pekerja perempuan yang mengalami keguguran berhak mendapatkan istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dari tenaga medis yang menangani kasus tersebut.

c. Penyediaan Fasilitas Menyusui

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak pekerja perempuan yang sedang menyusui. Pasal ini menyatakan bahwa pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberikan kesempatan, setidaknya waktu khusus untuk memerah ASI selama jam kerja.

d. Perlindungan dari Kekerasan dan Pelecehan di Tempat Kerja

Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak secara spesifik mengatur mengenai kekerasan dan pelecehan seksual, perusahaan tetap berkewajiban menjaga kesusilaan serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat 3 huruf b. Untuk memperkuat perlindungan ini, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual telah disahkan, yang mencakup upaya pencegahan serta pemulihan hak korban. Lingkungan kerja yang nyaman berperan penting dalam membangun hubungan industrial yang harmonis. Salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam menciptakan kenyamanan kerja adalah memastikan kondisi kerja bebas dari diskriminasi, termasuk kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

2.4 Gambaran Umum Perempuan Mahardhika

2.4.1 Sejarah Perempuan Mahardhika

Perempuan Mahardhika lahir dari aspirasi dan inspirasi yang berkembang dalam berbagai organisasi pergerakan rakyat pada era reformasi 1998 serta situasi perempuan Indonesia secara keseluruhan. Pada masa itu, di tengah maraknya demokratisasi, banyak organisasi rakyat bermunculan. Namun, upaya untuk membangun organisasi perempuan dari kalangan pergerakan masih belum terlihat, meskipun isu-isu perempuan semakin sering diperbincangkan. Sehingga, setelah 1998 banyak organisasi perempuan mulai berdiri, yang dipelopori oleh para aktivis perempuan.

Perempuan Mahardhika berdiri pada bulan Maret tahun 2003 yang bertempat di Jakarta. Gerakan ini lahir dari inisiatif para aktivis perempuan dengan beragam latar belakang, terutama aktivis buruh dan mahasiswa, yang berkumpul dalam sebuah konferensi untuk membahas berbagai permasalahan yang dihadapi perempuan. Isu-isu yang dibahas mencakup kemiskinan, ketidaksetaraan, kekerasan, dan diskriminasi yang dipengaruhi oleh budaya patriarki serta sistem ekonomi dan politik yang tidak berpihak pada mayoritas perempuan. Konferensi tersebut menghasilkan kesepakatan untuk membentuk kelompok kerja yang mempersiapkan pendirian sebuah organisasi perempuan. Kelompok ini diberi nama Mahardhika atau lebih dikenal sebagai Pokja Perempuan Mahardhika, Pada tahun 2006, kelompok

ini berkembang menjadi Jaringan Nasional Perempuan Mahardhika dan melalui kongres pada tahun 2010, organisasi ini secara resmi menetapkan namanya menjadi Perempuan Mahardhika.

Perempuan Mahardhika didirikan dengan tujuan memperjuangkan hak-hak perempuan agar terbebas dari segala bentuk diskriminasi dan kekerasan, termasuk kekerasan berbasis gender, serta mencapai kesejahteraan dan kehidupan yang layak. Dalam perjalanannya, Perempuan Mahardhika menjalin bekerja sama dengan berbagai organisasi perempuan, serikat buruh dan kelompok pro-demokrasi guna mewujudkan tujuan tersebut.

2.4.2 Kunci Perjuangan Perempuan Mahardhika

Perempuan Mahardhika memiliki 4 pilar untuk mencapai tujuan perjuangan, antara lain:

1. Membangun Organisasi Akar Rumput

Perempuan Mahardhika merupakan organisasi berbasis keanggotaan, yang mana mayoritas anggotanya ialah perempuan pekerja dan mahasiswa dengan latar belakang yang berbeda dan gender yang beragam. Organisasi berlandaskan perempuan ini percaya bahwasannya perubahan sosial dapat tercapai apabila diperjuangkan langsung oleh para pemegang hak yaitu perempuan.

2. Mengembangkan Pengetahuan

Pengetahuan ialah fondasi untuk mengubah cara pandang setiap manusia. Perempuan Mahardhika sendiri mengembangkan pengetahuan yang berpusat pada seksualitas dan pengalaman hidup perempuan melalui program pendidikan yang regular kepada anggotanya.

3. Membangun dan Meluaskan Jaringan

Organisasi perempuan ini sadar bahwa dengan mencari teman seperjuangan merupakan salah satu strategi yang digunakan untuk membantu mereka mencapai tujuan.

4. Aksi

Perempuan Mahardhika melakukan berbagai macam aksi dalam menuntut hak-hak mereka, antara lain kampanye, advokasi dan aksi massa.

2.4.3 Prinsip Perjuangan Organisasi

Perempuan Mahardhika memiliki beberapa prinsip dalam memperjuangkan organisasi yaitu:

- a. Mengakui bahwa perempuan dengan beragam identitas gender memiliki hak-hak fundamental yang tidak dapat dicabut, dinegosiasikan, serta berlaku secara universal.

- b. Hak untuk hidup.
- c. Hak atas kemerdekaan dan keamanan dalam menikmati serta mengelola kehidupan seksual dan reproduksi
- d. Hak atas kebebasan dan rasa aman.
- e. Hak untuk mendapatkan pendidikan.
- f. Hak untuk bekerja, berserikat, serta memperoleh perlindungan dan keamanan di tempat kerja.
- g. Hak atas kebebasan bergerak (*Freedom to movement*).
- h. Hak atas privasi.
- i. Hak atas kesetaraan di hadapan hukum. (*Equality before the law*)
- j. Hak untuk bebas berekspresi.
- k. Hak untuk memberikan dan memilih suara.
- l. Hak atas kehidupan yang layak, termasuk makanan, perumahan dan pakaian.
- m. Hak atas kesehatan fisik dan mental.
- n. Hak untuk berpartisipasi dalam kehidupan budaya.