



**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP TENAGA KERJA
PEREMPUAN (STUDI UU NO.13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN)**

SKRIPSI

*Dijutkan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Hukum (S.H.),
Dalam Bidang Ilmu Hukum Tata Negara*

Oleh :

**HANIKAR MEDA SIMBOLON
NIM. 15 103 00017
PROGRAM STUDI HUKUM HUKUM TATA NEGARA**

**FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2019**



**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP TENAGA KERJA
PEREMPUAN (STUDI UU NO.13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Dalam Bidang Ilmu Hukum Tata Negara*

Oleh:

**HANIZAR MEDA SIMBOLON
NIM. 15 103 00017
PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA**

**FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2019**



**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP TENAGA KERJA
PEREMPUAN (STUDI UU NO.13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Dalam Bidang Ilmu Hukum Tata Negara*

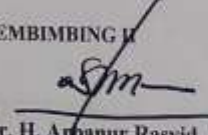
Oleh:

**HANIZAR MEDA SIMBOLON
NIM. 15 103 00017
PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA**

PEMBIMBING I


**Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag.
NIP. 19720313 200312 1 002**

PEMBIMBING II


**Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A.
NIP. 19730725 199903 1 002**

**FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2019**

Hal : Skripsi
An. Hanizar Meda Simbolon

Padangsidempuan, Juli 2019
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum
IAIN Padangsidempuan
Di
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **Hanizar Meda Simbolon** yang berjudul **Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Kerja Perempuan (Studi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)**, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam bidang Hukum Tata Negara pada Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum IAIN Padangsidempuan.

Seiring dengan hal diatas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

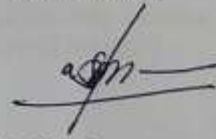
Wassalamu'alaikum Wr. Wb

PEMBIMBING I



Dr. H/ Sumper Mulia Harahap, M.Ag
NIP. 19720313 200312 1 002

PEMBIMBING II



Dr. H. Arbanur Rasvid, M.A.
NIP. 19730725 199903 1 002

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Hanizar Meda Simbolon
NIM : 15 103 00017
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum
Jurusan : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : **Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Kerja Perempuan
(Studi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya serahkan ini adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri. Sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain dalam skripsi saya ini kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi bagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Padangsidempuan, Juli 2019

Saya yang Menyatakan,



Hanizar Meda Simbolon
NIM 15 103 00017

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai Civitas Akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hanizar Meda Simbolon
NIM : 15 103 00017
Fakultas/ Prodi : Syariah dan Ilmu Hukum/ Hukum Tata Negara 1
Judul Skripsi : **Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Kerja Perempuan (Studi Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)**

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Kerja Perempuan (Studi Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)**. Dengan hak bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalihkan, media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Padangsidempuan, Juli 2019



Surat pernyataan,

Hanizar Meda Simbolon
NIM 15 103 00017



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN

FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733

Telepon 0634-22080 Fax 0634-24022

Website: <http://syariah.iain.padangsidimpuan.ac.id> email: fasih.iainps@gmail.com

IAInps@gmail.com

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : Hanizar Meda Simbolon
NIM : 15 103 00017
JUDUL SKRIPSI : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Kerja Perempuan (Studi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Ketua

Dr. Muhammad Arsad Nasution, M.Ag.
NIP. 19730311 200112 1 004

Sekretaris

Dermina Dalimunthe, M.H.
NIP. 19710528 200003 2 005

Anggota

Dr. Muhammad Arsad Nasution, M.Ag.
NIP. 19730311 200112 1 004

Dermina Dalimunthe, M.H.
NIP. 19710528 200003 2 005

Ahmathijar, M.Ag.
NIP. 19680202 200003 1 005

Musa Aripin, S.H.I., M.S.I.
NIP. 19801215 201101 1 009

Pelaksana Sidang Munaqasyah

Di	: Padangsidimpuan
Hari/Tanggal	: Jumat, 12 Juli 2019
Pukul	: 08.00 WIB s/d Selesai
Hasil/Nilai	: 84,75 (B+)
Indeks Prestasi Kumulatif	: 3,56 (Tiga Koma Lima Puluh Enam)
Predikat	: Pujian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sititang, 22733

Telepon 0634-22080 Fax 0634-24022

Website: <http://syariah.iai.padangsidimpuan.ac.id> email: fasih.1A1npsp@gmail.com

PENGESAHAN

Nomor: 1225/In.14/D/PP.00.9/08/2019

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Kerja
Perempuan (Studi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan)

Ditulis Oleh : Hanizar Meda Simbolon
NIM : 15 103 00017

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Hukum (S.H.)



Padangsidimpuan, 19 Agustus 2019

Dekan,

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Rasa puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah Subhanau Wa Ta'ala, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya yang tak terhingga kepada peneliti. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat beserta salam kepada junjungan besar kita Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada ummat beliau. Semoga syafaatnya kita dapatkan diakhirat kelak.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Prodi Hukum Tata Negara, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum. Dengan judul: **Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Kerja Perempuan (Studi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)**. Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan, bantuan dan motivasi dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof Dr H. Ibrahim Siregar, MCL, selaku Rektor IAIN Padangsidempuan, Bapak Drs. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr. Sumper Mulia Harahap, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum, Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Dra. Hasnah, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi dan Keuangan, dan Bapak Muhammad Arsad Nasution, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Dan Kerjasama.
3. Ibu Dermina Dalimunte, M.H selaku Ketua Jurusan Hukum Tata Negara.

4. Bapak Dr. Sumper Mulia Harahap, M.Ag selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A selaku Dosen Pembimbing II, yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dermina Dalimunte, M.H, selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan nasehat kepada saya mulai semester 1 sampai terselesainya skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen serta Civitas Akademika IAIN Padangsidimpuan yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan abntuan selama mengikuti perkuliahan.
7. Bapak Yusri Fahmi, M. Hum selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan Fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku selama proses perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
8. Teristimewa kepada kedua Orangtua saya tercinta, Ayahanda (Junianda Simbolon) dan Ibunda (Shaleha Pohan) yang telah banyak melimpahkan pengorbanannya dan mendidik peneliti dengan penuh kasih sayang dan kesabaran serta memberikan bantuan berupa materil dan moril kepada peneliti. Kakak tercinta (Delvia Nora Simbolon) dan adik-adik tercinta (Sukri Jaya Simbolon) dan (Khoiron Amsi Simbolon) yang tak bosan memberikan motivasi dan dukungan kepada peneliti.
9. Spesial buat kakak (Lisa Putri Utami) dan Kakak (Asmika yanti Harahap) yang telah memberikan motivasi dan dukungan baik tenaga dan pikiran.
10. Teman-teman seperjuangan Hukum Tata Negara I,yang telah memberi dukungan kepada peneliti, Muhammad Fauzi Hsb, Riska Marlinda Srg, Wijaya Hasan Tanjung, Fadilah, Muksin Syaputra Srg, Diki Permana Putra, Nurmalia, July Sapitri Dasopang, yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti selama proses perkuliahan dan penyusunan penulisan skripsi ini.

11. Senat Mahasiswa Fakultas (SEMA F) Syariah dan Ilmu Hukum teman-teman saya Alwi Akbar Ginting, M. Arfan, dan Sri Ayu Putri yang telah memberi motivasi kepada penulis.
12. Terkhusus pada organisasi tercinta Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) dan Komisariat Lafran Pane Padangsidimpuan yang telah banyak berperan membentuk karakter dan sifat saya sehingga dapat membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Keluarga saya yang telah memberikan bantuan berupa dukungan dan doa sehingga penulis tetap bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman SMA Nesti Oktavia, Desi Hartina, Zuprin Tambunan, Fitra Sandria, Isti Alpayana dan Rica Amalya yang telah memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Sahabat-sahabat saya Siska Marlinda Siregar, Asmar Afandi, Nanny Siregar, Dian Lestari dan Bowo Julio yang menyemangati penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
16. Semua pihak yang langsung maupun tidak langsung turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Peneliti sadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini jika ada saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi kita semua.

Padangsidimpuan, Juli 2019

Hanizar Meda Simbolon
NIM 15 103 00017

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	H	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdanya
ص	šad	š	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	žā	ž	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..'	Apostrof

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	Fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I
— ُ	Dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	<i>Fathahdanya</i>	Ai	a dani
و.....	<i>Fathahdanwau</i>	Au	a dan u

- c. *Maddah* adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....ى	<i>Fathahdanalifatauy a</i>	ā	a dangaris atas
.....ى	<i>Kasrahanya</i>	ī	i dangaris di bawah
و.....	<i>Dommahdanwau</i>	ū	u dan garis di atas

3. TaMarbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

- a. Tamarbutah hidup, yaitu Tamarbutah yang hidup atau mendapat harkat *fatḥah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah /t/.
- b. Tamarbutah mati, yaitu Tamarbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya tamarbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka tamarbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ﻻ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun *huruf*, ditulisterpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bias dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslit bang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*, Cetakan Kelima, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

ABSTRAK

Nama : Hanizar Meda Simbolon

NIM : 15 103 00017

Judul : TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN (STUDI UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN)

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 yang berbunyi: pekerja/buruh perempuan yang berusia kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00, pekerja/buruh perempuan yang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri dan kandungannya jika bekerja pada malam hari dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00. Maka berdasarkan hal tersebut, pekerja/buruh perempuan telah diberikan keringanan dan perlindungan karena secara kodrati perempuan mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat yaitu reproduksi sebab kondisi dan daya tahan tubuh perempuan pun secara medis juga lebih lemah dari laki-laki sehingga wajar jika pekerja/buruh perempuan memperoleh fasilitas kemudahan dan keringanan.

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan. Pada penelitian ini penulis memfokuskan bahasan kepada UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 76, mengenai perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan dibawah umur, hamil, dan yang dipekerjakan pada malam hari.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang mengkaji dan menelaah sumber-sumber tertulis, seperti buku-buku, yang berkaitan dengan hukum Islam dan peraturan daerah. Sumber data yang diperoleh dari sumber data primer yaitu al-Quran, hadis, buku-buku, jurnal, dan Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan. Data sekunder yang digunakan adalah buku-buku yang relevan dengan judul penelitian.

Dari uraian yang dikemukakan dalam skripsi ini dapat disimpulkan bahwa tinjauan hukum islam terhadap tenaga kerja perempuan (Studi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) memberikan perlindungan berupa keringanan dan kemudahan dalam bekerja. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita adalah adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kadang menyimpang dari aturan yang berlaku.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa kedalam tulisan bahasa lain. Dalam skripsi ini transliterasi yang dimaksud adalah pengalihan tulisan bahasa Arab kebahasa Latin.

Penulisan transliterasi Arab Latin disini menggunakan transliterasi dari keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah:

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	šad	š	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	ء	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	Dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathahdanya	Ai	a dani
	fathahdanwau	Au	a dan u

- c. *Maddah* adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ اِ اُ	fathah dan alifatauya	ā	a dangaris atas
ى	Kasrah dan ya	ī	i dangaris di bawah
و	dommah dan wau	ū	u dangaris di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *Ta Marbutah* ada dua.

- Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dommah*, transliterasinya adalah /t/.
- Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ا. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara katasandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan daftar transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH	vi
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN	vii
ABSTRAK	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	8
C. Batasan Istilah	8
D. Rumusan Istilah.....	9
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	12
1. Pengertian Hukum Islam.....	12
2. Tenaga Kerja Perempuan	13
3. Ketenagakerjaan	19
a. Perlindungan Terhadap Wanita.....	20
b. Waktu Kerja	22
c. Waktu Istirahat dan Cuti	24
d. Kesempatan Untuk Keadaan Tertentu	26
B. Penelitian Terdahulu	28

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Jenis Penelitian	30
B. Jenis Penelitian.....	30
C. Subjek Penelitian.....	31
D. Sumber Data.....	32
E. Teknik pengumpulan Data	33

BAB IV HUKUM ISLAM DAN KETENAGAKERJAAN

A. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	34
1. Bekerja Dalam pandangan Islam	34
2. Tenaga Kerja Perempuan dalam Pandangan Hukum Islam.....	35
B. Pelaksanaan Hukum Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	42
1. Latar Belakang Pembentukan UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	42
2. Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan Dalam Pasal 76 UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	46
3. Sanksi Hukum Bagi Pelanggaran Terhadap Tenaga Kerja Perempuan dalam Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan....	50

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	55
B. Saran.....	57

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan hukum Islam di Indonesia sudah ada sebelum Indonesia merdeka. Dapat dilihat melalui penelitian hukum di Indonesia, penerapan hukum Islam dalam kerajaan-kerajaan Islam yang pernah berdiri di Nusantara. Sebelum kedatangan penjajah Belanda, dari gelar-gelar yang diberikan kepada beberapa Raja Islam, seperti *Adipati Ing Alogo Sayyidin Panotogomo*. Hukum Islam pada fase ini merupakan fase penting dalam sejarah Hukum Islam di Indonesia. Dengan berdirinya kerajaan-kerajaan Islam menggantikan kerajaan-kerajaan Hindu/Budha berarti untuk pertama kalinya hukum Islam telah ada di Indonesia.¹

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) arti dari hukum sebagai berikut:²

1. Peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah:
2. Undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat:
3. Patokan (kaidah, ketentuan) mengenai peristiwa (alam dan sebagainya) yang tertentu:

¹Rifal Ka'bah, *Hukum Islam di Indonesia*, (Jakarta: Universitas Yasri, 1999), hlm. 71.

²Idrus H.A., *Kamus Umum Baku Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Bintang Usaha Jaya, 1996), hlm. 194.

4. Keputusan (pertimbangan) yang ditetapkan oleh hakim (dalam pengadilan) vonis.

Secara etimologis, hukum berasal dari bahasa Arab, yaitu *al-hukm* yang berarti halangan.³ Pengertian terminologisnya adalah pandangan mengenai masalah tertentu berkaitan dengan perbuatan manusia. Sedangkan Islam berasal dari akar kata *aslama*. Kata dasarnya *salima* yang berarti sejahtera, selamat, kedamaian dan tidak cacat. Sehingga dapat diartikan hukum Islam adalah dasar dan kerangka hukum yang ditetapkan oleh Allah, tidak hanya mengatur manusia dengan manusia lain dan benda dalam masyarakat, tetapi juga dengan hubungan-hubungan lainnya, termasuk hubungan dengan Tuhan.

Hukum Islam adalah sebuah hukum yang bersumber dari Al-Qur'an dan sunnah Nabi, ia diyakini sebagai hukum yang mencakup seluruh aspek kehidupan manusia dan bersifat universal, hukum Islam tersebut juga memiliki sifat elastis dengan beberapa penggerak atau dasar-dasar pokok yang terus berlaku seiring perkembangan dan perubahan zaman.⁴

Bekerja adalah hak setiap hak orang baik laki-laki maupun perempuan dengan tujuan untuk mencapai penghidupan yang lebih baik tanpa dibatasi oleh kedudukan sosialnya. Dengan demikian setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan masing-masing. Semua itu sesuai dengan prinsip persamaan, Islam hanya mengenal pembagian pekerjaan

³A. Rahmad Rosyadi dan Rais Ahmad, *Formalisasi Syariat Islam Dalam Perspektif Tata Hukum Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2006), hlm. 39.

⁴M. Hasbi Ash-shiddiqi, *Syariat Islam Menjawab Tantangan Zaman*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1986), hlm. 31.

menurut kemampuan fisik, kemampuan ilmu dan teknologi yang dimiliki oleh masing-masing manusia.⁵

Dalam kehidupan manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, dan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maka manusia dituntut untuk berusaha dan bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakannya sendiri ataupun bekerja pada orang lain. Dalam ajaran Islam, masalah ketenagakerjaan termasuk dalam bidang muamalah, khususnya *ijarah* (sewa-menyewa). Sedang *ijarah* adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang *ajir* (tenaga kerja), maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya, semua hal tersebut di dalam Undang-Undang disebut dengan perjanjian kerja.⁶

Salah satu masalah yang tiap kali muncul dan perlu diperbincangkan adalah apakah wanita atau perempuan berpeluang mendapatkan pekerjaan? Ajaran Islam telah menempatkan perempuan sebagai *partner* yang sederajat dengan laki-laki dalam mengemban amanah Allah sebagai khalifahnyanya di muka bumi ini. Pekerja adalah penduduk yang sudah bekerja atau seorang bekerja yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk

⁵Mochtar Effendy, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, (Jakarta: PT Bhratara Karya Aksara, 1986), hlm. 55.

⁶Taqoyuddin An Nabhani, *Membangun Ekonomi Alternatif: Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 2002), hlm. 84.

memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁷

Mengenai hubungan kerja, Islam sangat berbeda dengan sistem perindustrian modern yang memandang hubungan antara buruh dan majikan sebagai dua kelompok yang bertentangan. Islam memandang mereka dalam konteks persaudaraan dan persahabatan serta mengatur mereka supaya kepentingan keduanya tidak bertentangan. Dalam ajaran islam juga memiliki sistem ekonomi yang sangat fundamental dan berbeda dengan sistem-sistem yang tengah berjalan. Islam memiliki akar-akar dalam syariat yang membentuk pandangan dunia sekaligus strategis (*Maqasid asy-Syaria'ah*) yang berbeda dengan sistem-sistem sekuler.⁸

Dalam mengemban tugas hidup, Allah telah menegaskan dalam berbagai ayat dalam Al-Qur'an, diantaranya adalah QS. At-Taubah: 71:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ
عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ
أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٧١﴾

Artinya: “Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada

⁷Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 1, hlm. 2.

⁸M. Umar Chopra, *Islam and The Economic Challenge*, Ikhwan Abidin Basri, “Islam Dan Tantangan Ekonomi”, (Jakarta: Gema Insani Press, Cet Ke-1), hlm. 7.

Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”. (QS. At-Taubah [9]: 71).⁹

Dari ayat tersebut telah jelas bahwa misi manusia sebagai anak cucu adam ditanggung oleh dua jenis manusia, baik laki-laki maupun perempuan. Dalam ayat tersebut Allah sengaja menyebutkan mukminin dan mukminat sama-sama bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas menegakkan yang hak (ma'ruf) dan mencegah yang bathil (mungkar). Dalam ayat tersebut juga menyatakan bahwa kewajiban membayar zakat juga terpikul dipundak perempuan. Hal itu membuktikan bahwa perempuan berkewajiban untuk bekerja.¹⁰

Pada dasarnya semua umat manusia baik laki-laki maupun perempuan adalah sama kedudukannya sebagai pekerja dan sebagai manusia. Dimana masing-masing mempunyai kehormatan yang sama meskipun berbeda-beda kemampuan kadar dan bakat pembawaannya serta daerah lingkungan kerjanya dan hasil-hasil yang diperoleh dari kerja yang dilakukannya. Serta menurut pandangan hukum Islam, hal ini bukan merupakan suatu tingkat dan kelas dalam masyarakat.

⁹Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Semarang: Toha Putra, 1971), hlm. 291.

¹⁰Muhammad Imaduddin Abdurrahim, “*Pekerja Wanita dalam Prespektif Islam*”, (Jakarta: Pustaka Cidesindo, 1998), hlm. 132-133.

Hal itu ditegaskan dalam Surat At-Taubah ayat: 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^ط وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah [9]: 105). ¹¹

Dalam Islam hubungan antara pekerja dan penguasa diharapkan agar selalu ada rasa atau sikap saling mengerti dan menghormati. Pengusaha dilarang bersikap dan berkehendak sewenang-wenang terhadap pekerjanya, akan tetapi pengusaha hendaklah bersikap pemurah dan berlaku adil dalam membayar upah sesuai dengan kemampuan dan perjanjian yang telah disepakati. Pengusaha diajurkan agar menyediakan fasilitas-fasilitas lain dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga para pekerja akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan jujur.

Selain itu relasi antara buruh dan majikan harus merupakan hubungan yang mutualisme dan saling menguntungkan. Buruh merupakan aset penting yang berpengaruh besar dalam produksi, pasalnya tanpa adanya buruh proses produksi tidak akan bisa berjalan. Maka seorang majikan haruslah memenuhi

¹¹Op. Cit., hlm. 11.

hak-hak buruh yang mencakup antara lain pembayaran upah, mempekerjakan buruh sesuai dengan kemampuannya dan memberikan waktu istirahat.

Di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 76, menjelaskan bahwa untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja, maka pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan yang sedang hamil dan atau sedang menyusui pada waktu tertentu pada malam hari sebagai berikut:¹²

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.

Setelah melihat pernyataan diatas, terkait dengan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) Tahun, pekerja/buruh perempuan hamil dan pekerja/buruh perempuan sampai larut malam adalah satu bentuk pekerjaan yang dilarang oleh undang-undang. Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan

¹²*Ibid.*, hlm. 33.

penelitian yang berjudul: “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Kerja Perempuan (Studi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”

B. Batasan Masalah

Ada banyak peneliti yang meneliti mengenai tenaga kerja perempuan tetapi peneliti hanya berfokus kepada tinjauan hukum Islam terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan saja dan penelitian ini dibatasi pada perlindungan hukum Islam terhadap tenaga kerja perempuan (Studi UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

C. Batasan Istilah

Untuk membatasi pemahaman tentang istilah yang digunakan dalam penelitian ini perlu penulis menjelaskan beberapa istilah:

1. Tinjauan adalah pemeriksaan yang teliti, penyelidikan, kegiatan pengumpulan data, pengolahan, analisa dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan.
2. Hukum Islam adalah peraturan yang mengatur seluruh sendi kehidupan umat islam, baik di dunia maupun di akhirat.
3. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Perempuan adalah salah satu dari dua jenis kelamin manusia, dan satunya lagi adalah lelaki atau pria. Berbeda dari wanita, istilah “perempuan” dapat

merujuk kepada orang yang telah dewasa maupun yang masih anak-anak.¹³

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam skripsi ini adalah bagaimana dari pokok permasalahan diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap tenaga kerja perempuan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Bagaimana pelaksanaan Hukum terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui perlindungan tenaga kerja perempuan (Studi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
 - b. Untuk mengetahui tinjauan Hukum Islam terhadap tenaga kerja perempuan.
2. Kegunaan Penelitian
 - a. Sebagai penambah wawasan yang bernilai bagi perkembangan ilmu pengetahuan bagi masyarakat, khususnya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan perlindungan tenaga kerja perempuan.

¹³Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 468.

- b. Sebagai kontribusi untuk bahan banding dan referensi bermanfaat, apabila diperlukan bagi peneliti lain yang berminat dalam rangka mengadakan penelitian lebih lanjut, dan memberikan sarana aplikatif bagi penulis dan pembaca.
- c. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam bidang Hukum Tata Negara di Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan.

F. Sistematika Pembahasan

Agar skripsi ini terarah dan memudahkan peneliti dalam menyusun skripsi, maka skripsi ini terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini penulis akan membahas pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, batasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian.

BAB II : Tinjauan Pustaka

pada bab II ini yang terdiri dari, penelitian terdahulu, dan landasan teori, pada Bab II ini penulis akan membahas Hukum Islam, Tenaga Kerja Perempuan Dalam Pandangan Hukum Islam, ketenagakerjaan, dan perlindungan terhadap wanita.

BAB III : Metodologi Penelitian

Pada bab III ini terdiri dari waktu dan lokasi penelitian, jenis penelitian, subjek penelitian, sumber data, dan sistematika pembahasan.

BAB IV : Hukum Islam Dan Ketenagakerjaan

Pada bab IV perlindungan tenaga kerja perempuan menurut hukum Islam, perlindungan tenaga kerja perempuan dalam UU No. 13 Tahun 2003.

BAB V : Penutup

pada bab V penulis akan menguraikan kesimpulan dari bab sebelumnya serta memberikan saran untuk Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Kerja Perempuan (Studi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Hukum Islam

Hukum Islam merupakan istilah khas Indonesia sebagai terjemahan al-fiqh al-Islamy atau dalam konteks tertentu al-Syari'ah al-Islamiy. Istilah ini dalam wacana ahli hukum Barat terkenal *Islamic Law*. Dalam Al-Qur'an dan Sunnah, istilah al-hukm al-Islam tidak ditemukan. Namun kata yang digunakan adalah kata syariat Islam, yang kemudian penjabarannya disebut istilah *fiqh*.¹ Dalam penjelasan terhadap kata *Islamic Law* sering ditemukan defenisi keseluruhan Al-Qur'an yang mengatur kehidupan setiap umat Islam dalam segala aspeknya. Dari defenisi tersebut terlihat bahwa kaum Islam itu mendekat kepada syariat Islam.

Hasbi Asy-Syiddiqy memberikan defenisi hukum Islam dengan “koleksi daya upaya fukaha dalam menerapkan syariat Islam sesuai dengan kebutuhan masyarakat”.² Pengertian hukum Islam dalam defenisi ini mendekati kepada makna fikih. Bila hukum dihubungkan dengan Islam, maka hukum Islam berarti: “seperangkat peraturan berdasarkan wahyu Allah dan Sunnah Rasul tentang tingkah laku manusia mukalaf yang diakui dan diyakini berlaku dan mengikat untuk semua umat yang beragama Islam.”³ Dari defenisi yang dikemukakan tersebut dapat dipahami bahwa hukum Islam mencakup

¹Zainuddin Ali, *Hukum Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 1.

²Muhammad Hasbi Asy-Shiddiqy, *Falsafah Hukum Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1993), hlm. 44.

³Amir Syarifuddin, “*Pengertian dan Sumber Hukum Islam*”, dalam *Falsafah Hukum Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hlm. 14.

Hukum syariah dan hukum fikih, karena arti syara' dan fikih terkandung didalamnya.

Sumber hukum Islam yang utama adalah Al-Qur'an. Al-Qur'an memberikan ajaran dibidang Hukum Perdata, Hukum Dagang, Hukum Pidana, Hukum Tata Negara dan Hukum Acara, Hukum Ekonomi dan Hukum Sosial, Hukum Internasional, dan lain-lain. Dalam Al-Qur'an maupun hadis istilah *al-hukm al-islam* tidak dijumpai yang digunakan adalah *al-Syariah* yang dalam penjabarannya kemudian lahir istilah *Fiqh*.⁴

Ajaran dan ketentuan hukum Islam, ada yang khusus diperuntukkan untuk orang-orang mukmin (orang beriman). Namun ada pula ketentuan-ketentuan dan ajaran hukum islam yang dapat dan boleh dan dimanfaatkan oleh orang non-muslim. Ajaran dan ketentuan hukum Islam yang termuat dalam Al-Qur'an tersebut dilengkapi dengan sunnah rasul dan dikembangkan dengan ijtihad ulama, pemerintah, hakim yang berupa peraturan perundang-undangan, kitab-kitab hukum Islam serta kumpulan yurisprudensi penerapan hukum Islam dalam kondisi masyarakat tertentu.

2. Tenaga Kerja Perempuan

Masalah kaum wanita adalah masalah masyarakat baik pada zaman primitif dahulu, ataupun pada zaman modern sekarang ini. Wanita mengisi separuh dari lembaga yang disebut masyarakat, dari segi jumlah anggotanya. Dan kalau ditinjau dari segi masalahnya, ternyata bahwa masalah kaum wanita itu pulalah yang paling berbelit-belit. Islam telah menganugerahkan

⁴Mohammad Daud Ali, *Hukum Islam: Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Di Indonesia*, (Jakarta: Raja Wali Press, 1990), hlm. 23.

kemuliaan pada seluruh umat manusia dimuka bumi ini tanpa memandang perbedaan jenis kelamin, ras, dan suku. Ini berarti bahwa, kemuliaan yang dianugerahkan Islam pada kaum perempuan merupakan bagian integral dari kemuliaan yang juga dianugerahkan pada seluruh umat manusia.⁵

Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt dalam Q.S Al-Isra': 70:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوُجُوهِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

Artinya: *“Dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan. (Q.S Al-Isra' [17]: 70).⁶*

Islam memandang perempuan sebagai makhluk yang berakal dan berfikiran, juga mempunyai pendapat yang bernilai dan berharga tinggi. namun sampai saat ini, masih banyak orang yang mengatakan bahwa kemanusiaan perempuan kurang dari kemanusiaan laki-laki, oleh karenanya dalam masalah harta pusaka, perempuan hanya memperoleh hak waris separuh dari laki-laki, sebagaimana firman Allah Swt dalam Q.S An-Nisa: 11

⁵Amiroh Ambarwati, *Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Muwazah, No 2, hlm. 102.

⁶Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an Terjemah*, (Jakarta: Gema Insani, 2005), hlm. 290.

يُوصِيكُمُ اللَّهُ فِي أَوْلَادِكُمْ لِلَّذِ كَرِ مِثْلُ حَظِّ الْأُنثَيَيْنِ ۚ فَإِن كُنَّ نِسَاءً فَوْقَ
 اثْنَتَيْنِ فَلَهُنَّ ثُلُثَا مَا تَرَكَ ۚ وَإِن كَانَتْ وَاحِدَةً فَلَهَا النِّصْفُ ۚ وَلِأَبَوَيْهِ لِكُلِّ وَاحِدٍ
 مِّنْهُمَا السُّدُسُ مِمَّا تَرَكَ إِن كَانَ لَهُ وَلَدٌ ۚ فَإِن لَّمْ يَكُن لَهُ وَلَدٌ وَوَرِثَهُ أَبَوَاهُ
 فَلِأُمِّهِ الثُّلُثُ ۚ فَإِن كَانَ لَهُ إِخْوَةٌ فَلِأُمِّهِ السُّدُسُ ۚ مِن بَعْدِ وَصِيَّةٍ يُوصِي بِهَا أَوْ
 دَيْنٍ ۚ آبَاؤُكُمْ وَأَبْنَاؤُكُمْ لَا تَدْرُونَ أَيُّهُمْ أَقْرَبُ لَكُمْ نَفْعًا فَرِيضَةٌ مِّنَ اللَّهِ ۚ إِنِ
 اللَّهُ كَانَ عَلِيمًا حَكِيمًا ﴿١١﴾

Artinya: “Allah mensyari’atkan bagimu tentang (pembagian pusaka untuk) anak-anakmu. Yaitu : bahagian seorang anak lelaki sama dengan bagahian dua orang anak perempuan dan jika anak itu semuanya perempuan lebih dari dua, Maka bagi mereka dua pertiga dari harta yang ditinggalkan; jika anak perempuan itu seorang saja, Maka ia memperoleh separo harta. dan untuk dua orang ibu-bapa, bagi masing-masingnya seperenam dari harta yang ditinggalkan, jika yang meninggal itu mempunyai anak; jika orang yang meninggal tidak mempunyai anak dan ia diwarisi oleh ibu-bapanya (saja), Maka ibunya mendapat sepertiga; jika yang meninggal itu mempunyai beberapa saudara, Maka ibunya mendapat seperenam. (Pembagian-pembagian tersebut di atas) sesudah dipenuhi wasiat yang ia buat atau (dan) sesudah dibayar hutangnya. (Tentang) orang tuamu dan anak-anakmu, kamu tidak mengetahui siapa di

antara mereka yang lebih dekat (banyak) manfaatnya bagimu. ini adalah ketetapan dari Allah. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Bijaksana.⁷

Salah satu tema utama sekaligus prinsip pokok dalam ajaran Islam adalah persamaan antara manusia, baik antara lelaki dan perempuan maupun antar bangsa, suku dan keturunan. Perbedaan yang digarisbawahi dan yang kemudian meninggikan atau merendahkan seseorang hanyalah nilai pengabdian dan ketakwaannya kepada Allah Swt.

Dengan terbukanya kesempatan bagi wanita untuk berkarir hal ini nyaris menggeser kedudukan laki-laki sebagai penanggungjawab dalam pemenuhan nafkah keluarga. Di sisi lain dengan terbukanya kesempatan bagi wanita untuk berkarir juga menimbulkan akses negatif bagi kalangan perempuan tak lain juga suami dan anak-anak mereka. Bagi perempuan yang mementingkan karirnya daripada rumah tangganya mengakibatkan tugas utama sebagai seorang ibu rumah tangga terlupakan.

Jika melihat kehidupan di Indonesia pada umumnya, dalam mencukupi kebutuhan keluarga memang tidak cukup kalau hanya suami saja yang bekerja. Karena hidup di Indonesia dengan keadaan ekonomi seperti yang kita ketahui maka wanita Indonesia terpanggil untuk bekerja membantu suaminya. Kalaupun sang istri bekerja itu bukan karena tugas menafkahi melainkan karena panggilan hati untuk saling membantu (*ta'awun*). Tidak ada perbedaan

⁷*Ibid.*, hlm. 79.

antara laki-laki dan perempuan atas haknya, namun dalam unit khusus (keluarga) laki-laki adalah tetap sebagai seorang pemimpin. Adapun motivasi yang mendorong perempuan terjun ke dunia karir antara lain:⁸

- a. Pendidikan
- b. Terpaksa oleh keadaan dan kebutuhan yang mendesak
- c. Alasan ekonomi
- d. Untuk mencari kekayaan sebanyak-banyaknya
- e. Untuk mengisi waktu yang kosong
- f. Untuk mencari ketenangan dan hiburan
- g. Untuk mengembangkan bakat

Islam tidak mengharamkan dan tidak mencegah para wanita untuk sibuk pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian dan kemampuannya. Islam telah memperbolehkan wanita bekerja untuk bekerja dibidang pengajaran, menjadi guru taman kanak-kanak atau guru anak wanita, karena ia memiliki kasih sayang dan cakap untuk mendidik anak-anak.⁹

Barang siapa yang sudah mengerti tentang hukum-hukum Islam, tentu tidak akan memprotes, bahwa transaksi-transaksi yang dilakukan oleh wanita adalah sah, umpamanya dalam jual beli dan sebagainya, sah dan berlaku, tidak memerlukan izin dari seorangpun, baik orangtua ataupun walinya, atau suaminya. Demikian juga tidak ada seorangpun yang tidak setuju bahwa kalau seorang wanita tidak mempunyai wali yang mengayominya, atau suami

⁸Huzamah Tahido Yanggo, *Fikih Perempuan Kontemporer*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014), hlm. 62-63.

⁹Abdur-Rasul Abdul Hasan Al-Ghaffar, *Wanita Islam Dan Gaya Hidup Modern*, (Jakarta: Pustaka Hidayah, 2014), hlm. 195-196.

atau kaum keluarganya, dan juga kas negara tidak memberikan jaminan hidup kepadanya, maka dalam hal seperti itu, bolehlah wanita itu bekerja untuk mencari nafkahnya. Sampai dengan ayah, yang sebenarnya bertugas memberi nafkah kepada anak putrinya sampai putrinya itu menikah, kalau sang ayah setuju supaya putrinya itu bekerja, seperti menjahit umpamanya, maka gugurlah tugas memberi nafkah putrinya itu daripadanya, dan putrinya itu menjadi bertanggung jawab terhadap nafkah dirinya sendiri.

Mereka mengatakan bahwa hal itu berlaku bagi anak putra, dan tidak berlaku bagi anak putri, tetapi sebenarnya yang tidak boleh ialah menyuruh anak putri itu bekerja menjadi seorang pelayan, jadi tidaklah dilarang anak putri itu mempelajari suatu kepandaian yang dapat dijadikannya sebagai sumber nafkahnya. Maksudnya, bahwa yang dilarang ialah menyuruh anak putri bekerja sebagai pelayan untuk meladeni seseorang, karena berarti menyerahkan anak putri itu kepada seseorang yang akan diladeninya. Dan mereka memberi alasan bahwa kadang-kadang seseorang yang akan diladeninya itu dua dengan dia, dan hal ini terlarang dalam agama. Selain dari itu maka ayahnya boleh menyerahkan anak putri itu kepada seorang wanita, yang akan mengajarnya mengerjakan sesuatu keterampilan, seperti menyulam, menjahit dan lain sebagainya.¹⁰

Jadi, kita dalam pasal ini tidaklah memperbincangkan masalah wanita yang terpaksa bekerja, karena tekanan ekonominya, terpaksa dia keluar, dan mencari pekerjaan diluar rumahnya. Hal itu tentu saja boleh, asalkan wanita

¹⁰Musthafa As Siba'y, *Wanita Diantara Hukum Islam Dan Perundang-Undangan*, (Jakarta Bulan Bintang, 1977), hlm. 273-274.

itu tetap memelihara kesopanan ala Islam dalam pekerjaannya itu, misalnya bahwa ia tidak akan dua-duaan dengan laki-laki, dan juga tidak akan menampak-nampakkan perhiasaannya kepada mereka, dan juga tidak memancing-mancing agar mereka tertarik kepadanya, baik dengan kata-kata yang manis ataupun dengan tingkah laku yang menggairahkan umpamanya.

Yang kita bicarakan ialah masalah-masalah yang umum. Bahwa wanita meninggalkan rumahnya dan anak-anaknya, kalau dia sudah menjadi ibu, atau meninggalkan rumah orangtuanya, kalau dia masih gadis, padahal sebenarnya ada yang bertanggung jawab menjamin nafkahnya, dan memeliharanya dari kehinaan mencari pekerjaan, dan membebaninya dengan kesulitan-kesulitan bekerja.

3. Ketenagakerjaan

Dengan digantinya istilah buruh dengan istilah pekerja/ buruh, konsekuensi istilah hukum perburuhan menjadi tidak sesuai lagi. Perburuhan berasal dari kata “buruh”, yang secara etimologis dapat diartikan dengan keadaan memburuh, yaitu keadaan dimana seorang buruh bekerja pada orang lain (pengusaha). Dilain pihak ada beberapa sarjana yang mempergunakan hukum ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar “tenaga kerja” yang artinya “segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja” (Pasal 1 huruf i UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Dengan demikian, hukum perburuhan

lebih sempit cakupannya daripada hukum ketenagakerjaan karena hanya menyangkut selama tenaga kerja (buruh) melakukan pekerjaan.¹¹

Setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja/ buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja / buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

a. Perlindungan terhadap Wanita

Perlindungan terhadap wanita sehubungan dengan ketenagakerjaan yang diatur dalam UU No. 39 tahun 1999 tentang HAM terdapat pada Pasal 49, yang menyatakan:

1. Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan;
2. Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita;

¹¹*Ibid.*, hlm. 36

3. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.¹²

Sedangkan perlindungan terhadap wanita dalam UU No. 13 Tahun 2003 diatur pada Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan beberapa keringanan kepada pekerja/buruh perempuan. Keringanan ini diberikan untuk melindungi pekerja/buruh perempuan karena secara kodrati perempuan mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat yaitu reproduksi. Kondisi dan daya tahan tubuh perempuan pun secara medis juga lebih lemah dari laki-laki sehingga wajar jika pekerja/buruh perempuan memperoleh fasilitas kemudahan yang antara lain:

- a. Pekerja/buruh perempuan yang berusia kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00;
- b. Pekerja/buruh perempuan yang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri dan kandungannya jika bekerja malam hari, dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00;
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00 wajib:¹³
 - 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi yang bervariasi, diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja serta tidak dapat

¹²Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan: berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait lainnya*, (Karawaci: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 81.

¹³*Ibid.*, hlm. 40

- digantikan dengan uang. Penyajian makanan dan minuman, peralatan dan ruangan makan harus layak serta memenuhi syarat higienis dan sanitasi;
- 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja dengan kerja cara menyediakan petugas keamanan ditempat kerja dan menyediakan kamar mandi / wc yang layak dengan penerapan memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki;
- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 hingga pukul 05.00. penjemputan dilakukan ditempat penjemputan ketempat kerja dan sebaliknya dengan lokasi penjemputan dan pengantaran yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan. Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi layak dan terdaftar di perusahaan.

Pelanggaran terhadap ketentuan ini merupakan tindak pidana pelanggaran yang diancam pidana kurungan sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan penjara dan paling lama 12 (dua belas) bulan penjara dan/atau denda paling sedikit RP 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak RP 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).¹⁴

b. Waktu Kerja

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kecuali bagi

¹⁴Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2003), hlm. 13-14

sektor usaha atau pekerjaan tertentu (misalnya pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan dikapal (laut) atau penebangan hutan) (pasal 77 UU No. 13 Tahun 2003). Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur dengan keputusan Menaker.

Waktu kerja yang ditentukan dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 77 ayat 2 adalah sebagai berikut:

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam hari kerja dalam 1 (satu) minggu).
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana ditentukan diatas, maka pengusaha wajib memenuhi syarat-syarat seperti berikut (pasal 78 UU No. 13 Tahun 2003).¹⁵

1. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan.
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu (kecuali untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu).

¹⁵*Ibid.*,

Sanksi atas pelanggaran dari persyaratan nomor 1 dan 2 diatas adalah sanksi pidana denda palingg sedikit RP 5.000.000.- (lima juta rupiah) dan paling banyak RP 50.000.000.- (lima puluh juta rupiah) (pasal 188 UU No. 13 Tahun 2003).

Bagi perusahaan yang bekerja untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu, maka ada kekurangan jam kerja $\frac{1}{2}$ jam pada hari jumat karena harus diberikan waktu untuk sembahyang bagi pemeluk agama islam. Perincian kerja untuk 6 (enam) hari kerja maupun untuk 5 (lima) hari kerja.¹⁶ Karena itu perusahaan dengan 5 hari kerja dalam seminggu, perlu menambahkan jam kerja pada hari jumat, sehingga pulanginya menjadi pukul 17.30.

c. Waktu Istirahat dan Cuti

Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh sebagai berikut:¹⁷

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak cuti istirahat mingguan ini berhak atas upah yang penuh.

¹⁶ *Ibid.*,

¹⁷ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Rajawali, 1993), hlm. 5.

3. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus, setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
4. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan:
 - d.1. pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunan kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun;
 - d.2. pekerja/buruh yang menggunakan hak istirahat panjang berhak mendapat upah penuh (pasal 84 UU No. 13 Tahun 2003).

Ketentuan istirahat panjang ini hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu yang diatur dengan keputusan Menaker. Sanksi atas pelanggaran ketentuan waktu istirahat dan cuti ini adalah sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan / atau denda paling sedikit RP 10.000.000.- (sepuluh juta rupiah) (pasal 187 UU No. 13 tahun 2003).

Selain dari waktu istirahat dan cuti yang ditetapkan oleh undang-undang, maka pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi bila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara

terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan dengan kewajiban bagi pengusaha untuk membayar upah kerja lembur.

d. Kesempatan untuk Keadaan Tertentu

Salah satu bentuk perlindungan hukum yaitu norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berhubungan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing.¹⁸ Selain dari waktu istirahat dan cuti tersebut di atas, maka setiap pekerja/buruh mendapat kesempatan untuk dapat melakukan:¹⁹

1. Ibadah, pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya dengan memberikan upah penuh. Memberikan kesempatan secukupnya dalam penjelasan pasal 80 UU No. 13 tahun 2003 dijelaskan sebagai menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan. Sanksi atas kejahatan tidak memberikan kesempatan bagi pekerja atau buruh untuk melaksanakan ibadah adalah sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan / atau denda paling sedikit RP 100.000.000.- (seratus juta rupiah) dan paling banyak RP 400.000.000.- (empat ratus juta rupiah) (pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003).

¹⁸Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja*, (Jakarta: Bhayangkara, 1968), hlm. 45.

¹⁹*Op. Cit.*, hlm. 86.

2. Cuti haid bila merasakan sakit pada masa haid, pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada haid pertama dan kedua pada waktu haid. Cuti haid sekarang ini, menurut UU No. 13 Tahun 2003, tidak lagi merupakan hak mutlak bagi pekerja perempuan melainkan suatu izin untuk boleh tidak masuk kerja yang diberikan oleh Undang-undang bila dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukannya kepada pengusaha pelaksanaan ketentuan izin haid ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. Melahirkan, pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Lamanya istirahat melahirkan ini dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Sanksi atas kejahatan tidak memberikan istirahat melahirkan atau keguguran ini adalah sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan / atau denda paling sedikit RP 100.000.000.- (seratus juta rupiah) dan paling banyak RP 400.000.000.- (empat ratus juta rupiah) (pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003).

Pekerja/buruh berhak mendapat upah penuh pada saat mengambil istirahat melahirkan atau keguguran.

4. Menyusui, pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya, jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Kesempatan sepatutnya adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja atau buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.²⁰

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang tema Hukum Islam, sudah banyak dilakukan oleh banyak kalangan dari perguruan tinggi maupun lembaga swadaya lainnya. Namun peneliti-peneliti tersebut mengambil fokus tertentu dengan kepentingannya masing-masing.

Berikut ini saya tuliskan penelitian-penelitian yang mengambil tema tentang tinjauan hukum Islam terhadap tenaga kerja perempuan:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Umam yang berjudul: “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Perempuan” penelitian ini membahas tentang Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Perempuan menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Penelitian yang diteliti oleh Ganesha Jeffry Wardhana yang berjudul: “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang

²⁰*Ibid.*,

Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di PT. Admira Kabupaten Trenggalek)”, penelitian ini membahas tentang jaminan perlindungan hukum yang diberikan pemberi kerja terhadap keamanan dan keselamatan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Feranika Anggasari Jayanti yang berjudul: “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Pada Malam Hari di Hotel Kelas Melati (Studi Pada Hotel Jayagiri Denpasar)”, penelitian membahas tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan pada malam hari yang telah dilaksanakan oleh Hotel Jayagiri Denpasar.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Ari Yusrini yang berjudul: “ Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Gender di Nusa Tenggara Barat”, penelitian ini membahas tentang terjadinya ketimpangan gender atau ketidakseimbangan kemitraan gender yang sempurna di dalam tingkat masyarakat.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Farid Afri Nurmansyah yang berjudul: “ Pandangan Islam Tentang Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja di Luar Negeri”, penelitian ini membahas tentang perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di luar negeri menurut pandangan hukum Islam.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

a. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan Februari 2019 di Perpustakaan Umum IAIN Padangsidimpuan.

b. Lokasi penelitian

Adapun penelitian ini merupakan penelitian pustaka dengan mengambil lokasi di Perpustakaan Umum IAIN Padangsidimpuan.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan (*library research*) adalah salah satu jenis penelitian bila dilihat dari tempat pengambilan data yang berasal dari perpustakaan.¹ Menurut Abdul Rahman Sholeh penelitian kepustakaan (*library research*) ialah penelitian yang menggunakan cara untuk mendapatkan data informasi dengan menempatkan fasilitas yang ada di perpustakaan, seperti buku, majalah, dokumen, catatan kisah-kisah sejarah.² Disebut penelitian kepustakaan karena data-data atau bahan-bahan yang diperlukan dalam menyelesaikan penelitian ini berasal dari perpustakaan baik berupa buku, ensiklopedi, kamus, jurnal, dokumen, majalah, kitab undang-undang dan lain sebagainya.

¹Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Fak. Psikologi UGM. 1990), hlm. 14.

²Abdul Rahman Sholeh, *Pendidikan Agama Dan Pengembangan Untuk Bangsa*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 63.

Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah model pendekatan *content analysis* (kajian isi). Penelitian ini bersifat pembahasan yang mendalam terhadap isi suatu informasi tertulis atau tercetak dalam media massa. Analisis ini biasanya digunakan pada penelitian kualitatif. *Content analysis* (kajian isi) secara umum diartikan sebagai metode yang meliputi semua analisis mengenai isi teks, tetapi di sisi lain analisis ini juga digunakan untuk mendeskripsikan pendekatan analisis khusus. Syamsul Ma'arif menyatakan bahwa *content Analysis* (kajian isi) adalah teknik apapun yang digunakan untuk menarik kesimpulan melalui usaha menemukan karakteristik pesan, dan dilakukan secara objektif sistematis. Content analysis dapat juga digunakan untuk menganalisis semua bentuk komunikasi, baik surat kabar, berita radio, iklan televisi maupun bahan-bahan dokumentasi yang lain.³

C. Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap Tenaga Kerja Perempuan (Studi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Sejalan dengan hal ini maka yang akan menjadi subjek dalam penelitian ini adalah pemberi kerja dan tenaga kerja perempuan yang dilarang bekerja pada saat hamil dan belum berumur 18 (delapan belas) tahun.

³Syamsul Ma'arif, *Mutiara-Mutiara Dakwah*, (Bogor: Kanza Publishing, 2011)

D. Sumber Data

Sumber data adalah sumber utama yang dijadikan sasaran dalam penelitian untuk memperoleh data-data konkrit, dan yang dapat memberikan informasi untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penelitian ini.⁴

Untuk menetapkan sumber data, peneliti mengklasifikasikannya berdasarkan jenis data yang dikumpulkan (yang dibutuhkan).

a. Data Primer

Sumber data primer yaitu sumber data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian sebagai sumber informasi yang dicari. Data ini disebut juga dengan data tangan pertama.⁵ Atau data yang langsung berkaitan dengan obyek riset. Sumber data dalam penelitian ini adalah kitab Undang-undang Ketenagakerjaan. Bahan hukum primer merupakan sumber data yang diperoleh dari sumber aslinya atau data yang diperoleh tidak melalui perantara adalah al-Quran, hadis, dan kitab Undang-Undang.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya.⁶ Bahan hukum sekunder juga merupakan sumber data penunjang yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara sebagai berikut:

⁴E. Kristi Porwandari, *Pendekatan Kualitatif Dalam Penelitian Psikolog*, (Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran Dan pendidikan Psikologi, (LPSP), 1998), hlm. 29.

⁵Sarifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 91.

⁶*Ibid.*,

- 1) Rifyal Ka'bah, Hukum Islam di Indonesia
- 2) A. Rahmad Rosyadi dan Rais Ahmad, Formalisasi Syariat Islam
Dalam Perspektif Tata Hukum Indonesia
- 3) M. Hasbi Ash-shiddiqi, Syariat Islam Menjawab Tantangan Zaman
- 4) Maimun, Hukum Ketenagakerjaan suatu pengantar
- 5) Buku-buku lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilaksanakan dilaksanakan dengan cara kualitatif yang akan disajikan dalam bentuk deskriptif (paparan) dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:⁷

1. Menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yang sudah dituliskan dalam catatan.
2. Reduksi data yang dilakukan dengan jalan, membuat abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti: proses dalam pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga hingga tetap berada didalamnya.
3. Menyusun dalam satu kesatuan, satuan-satuan tersebut kemudian dikategorisasikan dengan membuat koding (tanda).
4. Mengadakan pemeriksaan keabsahan data sehingga mengetahui mana data yang harus dibuang.

⁷Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Cet. Keenam (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 5.

BAB IV

HUKUM ISLAM DAN KETENAGAKERJAAN

A. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1. Bekerja dalam Pandangan Islam

Dalam ajaran Islam, kekuatan iman semata-mata belum akan memberikan arti penting bagi kehidupan, tanpa diikuti oleh aktivitas dan amal perbuatan atau kerja. Menjalani kehidupan, terutama pada kegiatan ekonomi terdapat banyak rambu-rambu dalam hal mencari, mengelola dan membagi harta pada dasarnya banyak ayat dan hadist yang memerintahkan orang yang beriman untuk berusaha dan berikhtiar mencari karunia Allah.¹ Allah Swt berfirman dalam QS. Al-Qashash (28): 77.

وَابْتَغِ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الْدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan

¹Didin Hafidhuddin, *Agar Harta Berkah dan Bertambah*, (Jakarta: Gema Insani, 2007), hlm. 33.

*janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*²

Ayat ini menganjurkan setiap muslim untuk bertebaran di bumi Allah mencari nafkah setelah mereka menunaikan shalat (usai memimpin atau mengikuti salat jumat). Kemudian dipersilahkan kembali untuk melaksanakan aktifitas ekonomi sebagaimana dilakukan sebelum masuk waktu shalat jumat.³ Dalam ayat diatas menunjukkan usaha serius untuk mencari dan mengambil sesuatu yang sudah disediakan Allah untuk makhluknya.⁴ Ungkapan bertebaran diatas bumi adalah berusaha sesuai dengan keahlian dan profesi masing-masing. Oleh karena itu ayat ini menganjurkan setiap individu muslim untuk aktif bekerja dan memproduksi segala aspek yang berguna untuk kebutuhan masyarakat. Dan di saat-saat beraktifitas, sebaiknya tetap berzikir, yaitu dalam bekerja selalu mengingat Allah.

2. Tenaga Kerja Perempuan dalam Pandangan Hukum Islam

Dalam pembangunan pemberdayaan perempuan yang terjadi selama ini permasalahan mendasar yang masih dialami adalah rendahnya partisipasi perempuan dalam pembangunan, di samping masih adanya berbagai bentuk praktik diskriminasi terhadap perempuan. Rendahnya kualitas hidup perempuan

²Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an Dan Terjemahnya, (Surabaya: CV. Jaya Sakti, 2011), hlm. 395.

³Muhammad Amin Suma, *Tafsir Ayat Ekonomi*, (Jakarta: Amzah, 2013), hlm. 26.

⁴Ewzar, *Hadist Ekonomi*, (Jakarta: PT Rajawali Grafindo Persada, 2013), hlm. 44.

terjadi di berbagai lini, Antara lain sosial budaya, lingkungan, pendidikan, kesehatan, ekonomi dan politik.

Hak-hak wanita dibidang hukum ketenagakerjaan ini berkaitan dengan perlindungan kerja bagi wanita berkaitan dengan fungsi reproduksi, pengupahan, jabatan, yang mana pada kenyataannya hak-hak wanita tersebut sering dibedakan dengan pekerja pria. Untuk memberikan kepastian hak yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengaso atau waktu istirahat, istirahat cuti, waktu kerja pada malam hari bagi pekerja perempuan. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat.⁵

Islam adalah sebuah agama yang *rahmatan lil 'alamin*. Hal ini tercermin dari nilai-nilai kemanusiaan yang terkandung di dalamnya. Keluhuran nilai-nilai kemanusiaan dalam Islam tercermin dengan adanya pengakuan yang tulus dan penghargaan yang tinggi terhadap kesamaan manusia. Semua manusia adalah sama, karena ia berasal dari satu sumber yakni Allah Swt. Yang membedakan manusia yang satu dengan manusia lainnya hanyalah tingkat ketaqwaannya. Kesamaan manusia senantiasa ada dalam jaminan kitab suci Al-Qur'an. Dan sebagai konsekuensi logis dari hal ini, maka setiap individu memiliki kewajiban-kewajiban yang harus ditunaikan serta memiliki hak-hak yang harus diterima.

⁵Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, hlm. 83.

Namun sayangnya, esensi ajaran kesetaraan ini sering menjadi biasa ketika pemahaman ajaran Islam tersebut telah terkontaminasi dengan kerangka berpikir patriarkis sehingga muncul berbagai pandangan yang berbeda tentang status dan kedudukan perempuan yang dinilai lebih rendah daripada laki-laki. Pola pemikiran semacam ini akan dapat memunculkan pendapat adanya ajaran Islam yang bias gender serta mengakibatkan timbulnya persepsi salah tentang Islam yang dinilai mendiskreditkan perempuan.

Berbagai masalah yang berhubungan dengan hak perempuan telah muncul sebagai masalah yang sangat penting di berbagai belahan dunia dan di segala lapisan kelompok masyarakat.⁶ Pada umumnya, isu seputar perempuan tersebut senantiasa tidak terlepas dari sistem sosial di mana mereka menjadi bagian. Nilai-nilai yang melekat pada perempuan atau keperempuanan merupakan konstruksi sosial yang melibatkan berbagai kekuatan. Usaha memahami perempuan karenanya juga merupakan usaha untuk memahami masyarakat.

Perempuan yang semula diklaim hanya berhak menempati wilayah domestik atau rumah tangga, misalnya, ternyata saat ini sudah mulai merambah wilayah publik yang pada mulanya dianggap merupakan suatu hal yang tidak lazim.⁷ Berbagai alasan disampaikan untuk mendapatkan pembenaran dari masyarakat akan hadirnya perempuan di wilayah publik ini, mulai dari desakan

⁶Asghar Ali, *Hak-hak Perempuan dalam Islam*, (Yogyakarta: LSPA, 2000), hlm. 79.

⁷*Ibid.*,

ekonomi keluarga hingga keinginan untuk beraktualisasi sejajar dengan pria. Pada satu sisi, perempuan sebagai individu tidak dapat melepaskan diri dari keinginan untuk mencapai keseimbangan antara pemenuhan aspirasi pribadi mandiri, berperan aktif dalam pembangunan, menjadi anggota masyarakat, dan menyalurkan aspirasinya sebagai ibu rumah tangga.

Di sisi lain, perempuan sebagai makhluk sosial dalam kedudukannya sebagai anggota masyarakat dituntut untuk dapat menyesuaikan diri terhadap kebiasaan yang berlaku dalam masyarakat agar dapat diterima oleh lingkungan. Kondisi ini tentu saja memberikan konsekuensi beban ganda yang harus diterima perempuan tersebut. Di satu sisi dia harus menjalankan peran domestiknya mengurus kebutuhan makan, pakaian, rumah dan di sisi lain dia harus mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Fenomena baru ini tentu saja menjadi sebuah tren baru yang layak mendapatkan perhatian. Sejalan dengan maraknya kontroversi seputar perempuan dengan peran gandanya sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja.

Kewajiban bekerja yang disyariatkan kepada kaum laki-laki juga diwajibkan kepada kaum perempuan. Pekerjaan yang diharamkan bagi kaum laki-laki juga diharamkan bagi kaum perempuan.⁸ Hanya saja, Allah juga telah menetapkan kaidah-kaidah moral dan sosial bagi kaum laki-laki dalam bekerja, sehingga dalam bekerja mereka harus patuh dan tunduk pada kaidah-kaidah

⁸Sukri Sri Suhandjati, *Pemahaman Islam dan Tantangan Keadilan Gender*, (Yogyakarta: Gama Media, 2002), hlm. 36.

moral dan sosial tadi. Dan hal yang serupa juga dibebankan pada kaum perempuan, sehingga dalam setiap pekerjaan, perempuan harus patuh dan tunduk pada kaidah-kaidah moral dan sosial tadi.

Dengan demikian, setiap pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki maupun perempuan tidak boleh bertentangan dengan kaidah-kaidah tersebut. Sebagaimana dikatakan oleh para psikolog dan diperkuat oleh ajaran agama, menunjukkan bahwa penunaian tugas oleh seorang istri atas tanggung jawab mengurus suami dan mendidik anak-anak agar menjadi anak shaleh merupakan tingkatan kemaslahatan yang paling tinggi, atau merupakan tuntutan skala prioritas primer dalam konteks kemaslahatan masyarakat. Alasannya adalah, karena kemaslahatan keluarga merupakan fondasi utama bagi kemaslahatan masyarakat.

Jika tatanan keluarga rusak dan hancur berantakan akibat pengabaian, maka keseluruhan aktivitas keilmuan dan pendidikan, seluruh kekuatan dan cadangan ekonomi tidak akan bisa menggantikan kedudukan keluarga dalam membangun sebuah masyarakat ideal. Karena dalam kondisi apapun dan bagaimanapun, kondisi sebuah masyarakat sangat tergantung pada kondisi keluarga. Jika keluarga rusak, maka masyarakat akan rusak, sebaliknya, jika keluarga baik, maka akan tercipta pula sebuah masyarakat yang baik.

Berangkat dari realitas ini, maka jika dalam suatu kondisi seorang perempuan dihadapkan pada tugas dan kewajiban rumah tangga serta aktivitas keilmuan dan sosial lainnya, padahal dia tidak sanggup melaksanakan keduanya

dalam waktu bersamaan, maka berdasarkan retorika skala prioritas, yang harus dikerjakannya adalah menunaikan tugas dan kewajiban rumah tangga, kendati hal itu terpaksa harus mengorbankan kepentingan yang lain. Selanjutnya, agar kaum perempuan tidak mengalami kesulitan dalam menentukan skala prioritas, maka syariat Islam menetapkan bahwa pemenuhan kebutuhan ekonomi terhadap istri dan anak-anak dibebankan pada kaum laki-laki. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt. dalam Q.S. Al-Baqarah: 233

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَدَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْرِعُوا وَلَدَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

Artinya: “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum

*dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan”.*⁹

Ayat tersebut di atas menjelaskan hubungan dua unsur penting dalam kehidupan keluarga. Yang pertama yaitu tugas suci seorang istri seperti mengurus suami, mendidik anak, dan lain sebagainya, sedangkan yang kedua yaitu pemenuhan segala kebutuhan untuk menjalankan tugas istri tersebut. Yang dimaksud di sini adalah, agar istri dapat menunaikan tugasnya dengan baik, maka kebutuhan ekonomi harus tercukupi dengan sempurna. Dan tugas pemenuhan kebutuhan ekonomi ini dibebankan kepada sang suami.

Berdasarkan paparan di atas, dapat diketahui bahwa Islam tidak membebankan tugas pemenuhan kebutuhan ekonomi pada kaum perempuan bukan karena Islam melakukan pemerkosaan terhadap hak-hak kaum perempuan dan melenyapkan kemerdekaannya dalam lapangan ekonomi. Justru sebaliknya, Islam telah menjaga dan memelihara kaum perempuan sedemikian rupa, sehingga mereka merasa aman dan tenteram dalam surga keindahan harkat dan martabat keperempuanan mereka.

⁹*Op.cit.*, hlm. 38.

Islam juga telah memudahkan jalan bagi mereka untuk menjadi salah satu pilar keluarga yang baik, sehingga terbentuklah keluarga yang *sakinah, mawadah, wa rahmah*. Dan untuk dapat mewujudkan terciptanya keluarga bahagia, kaum perempuan dibebaskan dari berbagai kesulitan dan kesusahan. Dengan demikian, kaum perempuan dapat berkonsentrasi dalam mengurus keluarga. Dalam waktu yang sama, Islam juga membukakan pintu bagi perempuan untuk turut aktif dalam berbagai aktivitas yang dia sukai, baik aktivitas sosial, keilmuan, ataupun aktivitas-aktivitas lainnya, termasuk untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kehendaknya, asalkan aktivitas-aktivitas tersebut tidak dilakukan dengan motivasi-motivasi destruktif.¹⁰

B. Pelaksanaan Hukum Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1. Latar belakang pembentukan UU No. 13 Tahun 2003

Perbudakan merupakan hubungan kerja yang pernah terjadi dalam sejarah kehidupan bangsa Indonesia. Dalam perbudakan ada unsur pemberi kerja dan penerima/pelaksana kerja. Perbudakan adalah suatu keadaan dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan dibawah perintah pihak lain yaitu pemilik budak. Pemerintah Hindia Belanda mulai mengatur masalah perbudakan pada tahun 1817 yaitu dengan melarang memasukkan budak ke pulau Jawa guna membatasi bertambahnya budak. Setelah tahun-tahun tersebut pemerintah Hindia

¹⁰Mansour Fakih, *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 47.

berturut-turut mengeluarkan peraturan-peraturan guna meringankan beban para budak. Pada tahun 1825 dikeluarkan peraturan yang membatasi pemilik budak.

Sejak diproklamasikannya kemerdekaan, pemerintah Republik Indonesia berusaha memperbaiki kondisi ketenagakerjaan agar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Hal ini sejalan dengan salah satu tujuan didirikannya negara Republik Indonesia yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum dan ketentuan pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Guna menghindari kekosongan hukum di bidang ketenagakerjaan, negara Indonesia yang diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945, masih menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada masa penjajahan.¹¹

Pada awal berdirinya negara republik Indonesia, ketenagakerjaan belum merupakan masalah serius yang harus segera ditangani. Hal ini karena selain seluruh rakyat masih sibuk dengan perjuangan mempertahankan kemerdekaan yang telah diproklamirkan pada tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan-perusahaan penting saat itu masih dikuasai oleh negara sehingga masalah ketenagakerjaan terutama perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh belum begitu terasa menonjol.

Setelah adanya pengakuan kedaulatan oleh pemerintah Belanda lewat konferensi Meja Bundar, perhatian rakyat terutama pekerja/buruh

¹¹*Ibid.*,

mulai beralih kemasalah sosial ekonomi. Hingga tahun 1951, dalam bidang ketenagakerjaan baru diundangkan satu undang-undang yaitu Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 yang bertitel Undang-undang Kerja. Mengingat saat itu negara Republik Indonesia yang sekarang masih berbentuk negara serikat, maka Undang-undang tersebut hanya berlaku untuk negara Republik Indonesia. Baru pada tahun 1951 dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 Undang-undang Kerja Tahun 1948 tersebut dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia.

Guna lebih memberikan perlindungan kepada tenaga kerja pada tahun 1977 pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Tenaga Kerja (Astek). Peraturan Pemerintah ini mewajibkan perusahaan untuk mengikutkan pekerjanya/buruhnya pada program asuransi social tenaga kerja. Dalam rangka reformasi dibidang ketenagakerjaan tersebut. Pemerintah bersama DPR telah mengundangkan beberapa Undang-undang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Undang-sundang tersebut adalah Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 memberikan kebebasan kepada pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, serta menjadi anggota atau tidak menjadi anggota serikat pekerja/ Serikat buruh guna memperjuangkan kepentingan-kepentingannya.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan Undang-Undang ketenagakerjaan yang bersifat komprehensif dan menyeluruh, mengatur berbagai hal dibidang ketenagakerjaan yang salah satunya yaitu perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko bahaya yang mungkin timbul di tempat kerja.¹² sebelumnya tidak pernah diatur dalam satu Undang-Undang. Beberapa ketentuan ketenagakerjaan yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan sebelumnya dan tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman termasuk yang merupakan produk kolonial, dicabut dan diganti oleh Undang-Undang ini. Selain mencabut ketentuan lama, Undang-Undang ini juga dimaksudkan untuk menampung perubahan yang sangat mendasar disegala aspek kehidupan bangsa indonesia sejak dimulainya era reformasi pada tahun 1998.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga mencabut berlakunya Undang-Undang serupa sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 dinyatakan berlaku efektif 1 (satu) tahun sejak diundangkan tetapi dalam prakteknya undang-undang ini tidak pernah berlaku di Indonesia. Hal ini karena setelah bergulirnya reformasi, Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 banyak diprotes karena dianggap banyak merugikan pekerja/buruh. Akhirnya dengan peraturan pemerintah pengganti undang-undang yang dikuatkan dengan Undang-

¹²Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 61.

Undang Nomor 11 Tahun 1998jo. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2000, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 ditunda masa berlakunya hingga akhirnya dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun Tentang Ketenagakerjaan diundangkan pada Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan tersebut. Undang-Undang ini kiranya diusahakan sebagai peraturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.¹³

2. Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan dalam Pasal 76 UU. No 13 Tahun 2003

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Indonesia sebenarnya sudah ada produk hukum yang dapat dijadikan dasar dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja. Dimana produk-produk hukum tersebut mengatur tentang perlindungan tenaga kerja

¹³*Op. Cit.*, hlm. 33.

secara menyeluruh, termasuk didalamnya soal kesehatan tenaga kerja. Dasar hukum perlindungan tenaga kerja, antara lain:

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang pengawasan perburuhan dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia
3. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan Kerja
4. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan
5. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan.

Penjelasan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.¹⁴ Penjelasan umum undang-undang ini secara tegas tidak mengatur kedudukan laki-laki maupun perempuan di depan hukum dalam hal ini memberikan peluang yang sangat besar bagi perempuan yang ingin bekerja di dalam bidang dan keinginannya dengan catatan perempuan tersebut mau dan mampu melakukan pekerjaannya sesuai bekerja dengan kemampuan baik.

¹⁴Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Edisi terbaru* Penjelasan Umum (Jakarta: Fokusindo Mandiri, 2012), hlm. 85.

Berdasarkan isi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjadikan payung hukum bagi perlindungan perempuan untuk mempunyai hak yang sama dalam memperoleh pekerjaan yang diinginkan sesuai mau dan mampu dalam bekerja serta memperoleh kehidupan yang layak dan hak-haknya dalam bekerja. Hal ini juga dianut oleh UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyebutkan bahwa *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*¹⁵

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan Pasal 76 ayat Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat dijelaskan bahwa:¹⁶

- a. Pekerja/buruh perempuan yang berusia kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00;
- b. Pekerja/buruh perempuan yang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri dan kandungannya jika bekerja malam hari, dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00;
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00 Wib.
- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 hingga pukul

¹⁵Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) (Jakarta, Sinar Grafika, 2002), hlm. 38.

¹⁶Aris Ananta, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga Demografi, 1990).

05.00. penjemputan dilakukan ditempat penjemputan ketempat kerja dan sebaliknya dengan lokasi penjemputan dan pengantaran yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan. Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi layak dan terdaftar di perusahaan.

Salah satu upaya untuk memperhatikan kesehatan para pekerja/buruh dan memberikan jaminan keselamatan terhadap para pekerja dengan cara melakukan tindak pencegahan kecelakaan dan penyakit yang ditimbulkan akibat kerja, pengendalian keamanan ditempat kerja, dan pemberian jaminan kesehatan ditempat kerja. Pelaksanaan program kesehatan kerja diperlukan bagi keselamatan tenaga kerja disamping untuk memberi rasa nyaman bagi pekerja perempuan dan pekerja laki-laki terutama pekerja perempuan yang rawan terhadap gangguan kesehatan, pelecehan, dan tindak kekerasan.

Pekerja baik laki-laki maupun perempuan mempunyai hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia serta moral agama. Terutama bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada waktu malam. Malam hari adalah waktu antara pukul 18.00 sampai dengan 06.00. mempekerjakan tenaga kerja terutama perempuan pada malam hari tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang mengaturnya.

Hal ini ditegaskan pula dalam pasal 76 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang perempuan, pada ayat (3) dijelaskan “bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi, wajib menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja, serta dalam ayat (4) pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00”. seorang pekerja yang bekerja didalam hari terutama perempuan harus dilindungi dari kemungkinan-kemungkinan terkena resiko atas pekerjaan yang dilakukan walaupun sudah ada tata cara mempekarjakan pekerja perempuan didalam hari.

3. Sanksi Hukum Bagi Pelanggaran Terhadap Tenaga Kerja perempuan Dalam Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003

Undang-undang No.13 Tahun 2003 atau yang biasa disebut sebagai undang-undang ketenagkerjaan (UU Ketenagakerjaan) memiliki peran yang sentral dala mengatur permasalahan perburuhan di indonesia. Undang-undang ketenagakerjaan dapat dikatakan menggambarkan hubungan yang ada diantara pemangku kepentingan yakni, pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Salah satu peran pemerintah dalam posisinya sebagai pemangku kepentingan dalam hal ketenagakerjaan adalah menjadi regulator atau pengatur. Telah diatur dalam

Undang-undang Ketenagakerjaan terkait sanksi yang dapat dikenakan dalam hal ketidaktaan terhadap aturan undang-undang.

Sama seperti pelanggaran hukum lainnya, pelanggaran terhadap hukum ketenagakerjaan pun tidak lepas dari ancaman sanksi atau hukuman. Dalam hukum ketenagakerjaan ada banyak pasal yang mencantumkan sanksi/hukuman yang dapat dikenakan kepada siapapun yang melakukan pelanggaran. Dan hal tersebut tergantung dari jenis-jenis pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Ada tiga jenis sanksi yang dapat dijatuhkan bila terjadi pelanggaran terhadap hak dalam hubungan industrial yaitu:¹⁷

1. Sanksi Adminstratif

Terdapat tiga macam sanksi yang ada di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, yakni sanksi administratif dan sanksi pidana. Sanksi administratif yang diberikan dapat berbentuk teguran, peringatan tertulis, pembatas kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi hingga pencabutan izin.

Sanksi administratif diberikan dalam hal pelanggaran atas hal:

- a. Diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan (pasal 5)
- b. Diskriminasi dalam bekerja (pasal 6)

¹⁷<https://spn-or-id.cdn.amproject.org/v/s/spn.or.id/sanksi-pelanggar-hukum-ketenagakerjaan>, diakses 29 Mei 2019 pukul 14.15

- c. Tidak terpenuhinya persyaratan penyelenggaraan pelatihan kerja (pasal 15)
- d. Pemegangan diluar wilayah Indonesia tidak sesuai aturan (pasal 25)
- e. Pemungutan biaya penempatan tenaga kerja tak sesuai aturan (pasal 38 ayat 2)
- f. Pemberi kerja tenaga kerja asing tak sesuai aturan (pasal 45 ayat 1)
- g. Pemberi kerja tidak membayar konpemsasi kepada tenaga kerja asing (pasal 47 ayat 1)
- h. Pemberi kerja tidak memulangkan tenaga kerja asing setelah masa kerja berakhir (pasal 48)
- i. Perusahaan tidak menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan (pasal 87)
- j. Perusahaan tidak membentuk lembaga kerjasama bifartit sesuai aturan (pasal 106)
- k. Pengusaha tidak mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja atas biaya perusahaan (pasal 126 ayat 3)
- l. Pengusaha tidak memberikan bantuan kepada tanggungan pekerja yang ditangkap bukan atas dasar aduan pengusaha (pasal 160 ayat 1 dan 2)

dapat dijatuhkan apabila pengusaha melakukan pelanggaran-pelanggaran sebagai berikut: melakukan diskriminasi kesempatan kerja kepada pekerja, penyelenggaraan pelatihan kerja yang tidak memenuhi syarat, melakukan pemagangan pekerja di luar negeri tanpa izin dari instansi tenaga kerja, perusahaan penempatan tenaga kerja yang memungut biaya penempatan kepada pekerja, perusahaan yang tidak membentuk lembaga kerja bipartit padahal sudah mempekerjakan lebih dari 50 orang pekerja, pengusaha tidak mencetak atau memperbanyak naskah Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pengusaha tidak membuat struktur skala upah dan pengusaha yang tidak memberikan bantuan paling lama enam bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib kepada keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya. Bentuk sanksi administratif tersebut dapat berupa: teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan usaha, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau keseluruhan alat produksi dan pencabutan ijin usaha.

2. Sanksi Perdata dalam perselisihan hubungan industrial dapat dijatuhkan kepada pengusaha dan pekerja. Bentuk sanksi dapat berupa: batalnya perjanjian kerja bila perjanjian kerja bukan karena kesepakatan dan kecakapn kedua belah pihak, batalnya perjanjian kerja apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut bertentangan dengan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum, batalnya PHK bila sebelumnya tidak ada penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial untuk jenis PHK yang mempersyaratkan

adanya penetapan dari Pengadilan Hukum Industrial, hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima borongan pekerjaan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi pekerjaan apabila pekerjaan yang diborongkan untuk memenuhi syarat (Pasal 65 ayat 8-9 Undang-undang Ketenagakerjaan). Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah, maka pekerja yang melakukan mogok dianggap mangkir dan bila sudah dipanggil secara patut dan tertulis, pekerja juga tidak datang. Maka dianggap mengundurkan diri. Ia tidak berhak mendapat uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, mogok kerja diperusahaan yang melayani kepentingan umum atau yang berkaitan dengan keselamatan jiwa manusia sehingga jatuh korban, maka dianggap sebagai melakukan kesalahan berat. Pekerja tersebut tidak berhak mendapatkan uang pesangon.

3. Sanksi Pidana dalam hubungan industrial dapat dijatuhkan kepada pekerja atau pengusaha apabila melakukan pelanggaran (kejahatan). Sebagian dari bentuk-bentuk sanksi pidananya antara lain: dikenakan ancaman sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama lima tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- dan paling banyak Rp. 500.000.000,- bagi pengusaha yang tidak mengikutsertakan pekerja yang mengalami PHK karena usia pensiun pada program pensiun dan tidak memberikan pesangon sebesar dua kali ketentuan, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan (Pasal 184 Undang-Undang Ketenagakerjaan), pidana denda paling sedikit Rp. 5.000.000,- dan paling tinggi Rp. 50.000.000,- bila memungut

biaya penempatan tenaga kerja oleh perusahaan penempatan tenaga kerja swasta (Pasal 38 Undang-undang Ketenagakerjaan), sebagai kejahatan dan diancam pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- dan paling banyak Rp. 400.000.000,- bagi pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 Ayat 1 dan Pasal 185 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan), pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- dan paling banyak Rp. 400.000.000,- bagi pengusaha yang tidak membayar kepada pekerja yang mengalami PHK yang setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya, karena dalam proses perkara pidana, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan (Pasal 185 Undang-undang Ketenagakerjaan), sanksi pidana pelanggaran dengan ancaman penjara paling singkat satu bulan dan paling lama empat bulan dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- dan paling banyak Rp. 400.000.000,- bagi pengusaha yang:

- a. Tidak membayar upah dalam hal pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena sakit,
- b. Tidak membayar upah pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haid,
- c. Tidak membayar upah kepada pekerja yang tidak masuk kerja karena pekerja: menikah, menikahkan anak, mengkitankan anak, membaptiskan

anak/istri/menantu/orang tua/mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal, tidak membayar upah pekerja yang sedang menjalankan kewajiban terhadap negara atau agama, tidak mempekerjakan pekerja yang dijanjikan, memaksa pekerja untuk bekerja padahal pekerja sedang melaksanakan hak istirahat, memaksa pekerja untuk bekerja padahal pekerja sedang melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan (Pasal 186 Undang-undang Ketenagakerjaan).

Sanksi pidana penjara 1-4 Tahun dan denda Rp 100-400 juta diberikan kepada pihak yang melanggar ketentuan pada:

- a. Mempekerjakan tenaga kerja asing tak sesuai aturan (pasal 42 ayat 1 dan 2)
- b. Mempekerjakan anak pasal (68)
- c. Mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan tak sesuai persyaratan (pasal 69 ayat 2)
- d. Tidak memberikan kesempatan ibadah bagi pekerja (pasal 80)
- e. Tidak memberikan istirahat yang berhak bagi pekerja yang ingin melahirkan (pasal 82)
- f. Membayar upah lebih rendah dari upah minimum (pasal 90 ayat 1)
- g. Menghalangi hak mogok kerja pegawai (pasal 143 ayat 1)
- h. Tidak mempekerjakan pekerja kembali setelah terbukti tak bersalah atau memberikan hak atas pemutusan hubungan kerja (pasal 160 ayat 4 dan 7).

Adapun sanksi yang diberikan kepada pengusaha atas pelanggaran terhadap ketentuan pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:¹⁸

1. Pengusaha yang tidak memberikan istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
2. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita antara pukul 23.00-07.00 tetapi tidak memenuhi kewajibannya dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
3. Pelanggaran terhadap ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 ini merupakan tindak pidana pelanggaran yang diancam pidana kurungan sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan penjara dan paling lama 12 (dua belas) bulan penjara dan/atau denda paling sedikit RP 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak RP 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).¹⁹

¹⁸*Ibid.*,

¹⁹Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2003), hlm. 13-14

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bekerja merupakan kewajiban setiap muslim karena bekerja itu identitas manusia yang berdasarkan prinsip iman (tauhid) yang dapat meninggikan derajatnya. Bekerja bukan hanya memuliakan dirinya sebagai manusia, tetapi juga sebagai manifestasi dari amal shaleh, dan mempunyai nilai ibadah yang luhur dihadapan tuhan sehingga dapat mengekspresikan dirinya sebagai manusia, makhluk ciptaan tuhan yang paling sempurna di dunia. Setiap pekerjaan yang dilakukan karena Allah sama halnya dengan melakukan *Jihad fi Sabilillah*. Al-Qur'an menganjurkan setiap individu untuk aktif bekerja dan memproduksi segala aspek yang berguna untuk kebutuhan masyarakat.

Di dalam hukum pidana Indonesia pelanggaran terhadap tenaga kerja perempuan dikategorikan sebagai tindak pidana yang berujung pada hukuman pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan, dan denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak 100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Menurut hukum pidana Islam pelanggaran terhadap tenaga kerja perempuan dapat dijatuhi *ta'zir*. Dan wewenang untuk menetapkan besar kecilnya hukuman *ta'zir* diserahkan kepada *ulil amri*.

1. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan tersebut, khususnya dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja

perempuan dilaksanakan oleh pemerintah, pengusaha dan pekerja pada perusahaan-perusahaan.

2. Pemerintah dan pelaksana peraturan perundang-undangan tersebut telah melakukan pengawasan dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan tersebut. Dengan memperhatikan aspek sosial, ekonomi, politik, budaya dan kultur yang berkembang dalam masyarakat.
3. Peraturan perundangan yang dibuat pemerintah tentang perlindungan, keselamatan dan kesehatan kerja sudah cukup untuk mengatur dan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, khususnya tenaga kerja perempuan, yaitu memberikan perempuan berserikat dan berdemokrasi ditempat kerja, perlindungan tenaga kerja perempuan terhadap deskriminasi, perlindungan terhadap pemenuhan hak-hak dasar pekerja, perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita adalah adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kadang menyimpang dari aturan yang berlaku, tidak adanya sanksi dari peraturan perundangan terhadap pelanggaran yang terjadi, faktor pekerja sendiri yang tidak menggunakan haknya dengan alasan ekonomi.

B. Saran

Mengingat masih banyak perusahaan dalam hal ini pengusaha meskipun sudah mengetahui peraturan yang berlaku tetapi tidak melaksanakannya sebagaimana mestinya, perlu dikenakan sanksi bagi

pengusaha yang tidak melaksanakan peraturan tersebut oleh pihak yang berwenang demi tercapainya hubungan industrial, adanya saling membutuhkan antara pihak pengusaha dan tenaga kerja khususnya tenaga kerja wanita. Selain itu pemerintahan harus meningkatkan pengawasannya terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita apakah sudah mentaati peraturan yang ada atau belum. Dan peran aktif kesadaran pekerja wanita sendiri serta perusahaan juga sangat diperlukan.

Untuk tenaga kerja agar selalu memahami hukum ketenagakerjaan, minimal mengerti tentang hak dan kewajiban tenaga kerja itu sendiri sehingga tidak mudah dirugikan atau tidak mudah dieksploitasi oleh para pengusaha. Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak perguruan tinggi, khususnya Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang. Untuk itu diharapkan agar pihak perguruan tinggi lebih menambahkan referensi baik yang berupa jurnal atau buku-buku yang terkait dengan perlindungan tenaga kerja perempuan sehingga dapat mendukung dilaksanakannya penelitian yang sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, Muhammad Imaduddin “*Pekerja Wanita dalam Prespektif Islam*”, Jakarta: Pustaka Cidesindo, 1998.
- Al-Ghaffar, Abdur-Rasul Abdul Hasan, *Wanita Islam dan gaya Hidup Modern*, Jakarta: Pustaka Hidayah, 2014.
- Ali, Asghar, *Hak-hak Perempuan dalam Islam*, Yogyakarta: LSPA, 2000.
- Ali, Mohammad Daud, *Hukum Islam: Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Di Indonesia*, Jakarta: Raja Wali Press, 1990.
- Ali, Zainuddin *Hukum Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Ambarwati, Amiroh, *Tenaga Kerja wanita Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Muwazah, No. 2.
- As Siba’y, Musthafa, *Wanita Diantara Hukum Islam Dan Perundang-Undangan*, Jakarta Bulan Bintang, 1977.
- Ash-shiddiqi, M. Hasbi *Syariat Islam Menjawab Tantangan Zaman*, Jakarta: Bulan Bintang, 1986.
- Asy-Shiddiqy, Muhammad Hasbi *Falsafah Hukum Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 1993.
- Chopra, M. Umar *Islam and The Economic Challenge*, Ikhwan Abidin Basri, “Islam Dan Tantangan Ekonomi”, Jakarta: Gema Insani Press, Cet Ke-1.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an Dan Terjemahnya*, Surabaya: CV. Jaya Sakti, 2011.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Semarang: Toha Putra, 1971.
- Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur’an Terjemah*, Jakarta: Gema Insani, 2005.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Rajawali, 1993.
- Effendy, Mochtar, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, Jakarta: PT Bhratara Karya Aksara, 1986.
- Ewzar, Hadist Ekonomi, Jakarta: PT Rajawali Grafindo Persada, 2013.
- Fakih, Mansour, *Analisis Gender & Transformasi Sosial*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2005.
- Hafidhuddin, Didin, *Agar Harta Berkah dan Bertambah*, Jakarta: Gema Insani, 2007.

- Idrus H.A., *Kamus Umum Baku Bahasa Indonesia*, Surabaya: Bintang Usaha Jaya, 1996.
- Ka'bah, Rifyal, *Hukum Islam Di Indonesia*, Jakarta: Universitas Yasri, 1999.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan suatu pengantar*, (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2003.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Rosyadi A. Rahmad dan Rais Ahmad, *Formalisasi Syariat Islam Dalam Perspektif Tata Hukum Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2006.
- Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan: berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait lainnya*, Karawaci: Ghalia Indonesia, 2011.
- Soepomo, Imam *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja*, Jakarta: Bhayangkara, 1968.
- Suhandjati, Sukri Sri, *Pemahaman Islam dan Tantangan Keadilan Gender*, Yogyakarta: Gama Media, 2002.
- Suma, Muhammad Amin, *Tafsir Ayat Ekonomi*, Jakarta: Amzah, 2013.
- Syarifuddin, Amir "*Pengertian dan Sumber Hukum Islam*", dalam *Falsafah Hukum Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2), Jakarta, Sinar Grafika, 2002.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Edisi terbaru* Penjelasan Umum, Jakarta: Fokusindo Mandiri, 2012.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 1.
- Yanggo, Huzamah tahido, *Fikih Perempuan Kontemporer*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2014.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Hanizar Meda Simbolon
Nim : 1510300017
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Fakultas/Jurusan : Syariah Dan Ilmu Hukum /
Hukum Tata Negara I
Alamat : Aek Pining Batangtoru

2. Nama Orang Tua
Ayah : Junianda Simbolon
Pekerjaan : Wiraswasta
Ibu : Shaleha Pohan
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Aek Pining Batangtoru

3. Pendidikan :
 - a. SD N 101310 Perk. Batang Toru, Tamat Tahun 2009
 - b. MTs N Batang Toru, Tamat Tahun 2012
 - c. SMA N 1 Batang Toru, Tamat tahun 2015
 - d. Tahun 2015 melanjutkan Pendidikan Program S1 di IAIN Padangsidimpuan
Jurusan Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum, Tamat
Tahun 2018.