

TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA PEREMPUAN

Novi Lestari, Elan Jaelani
STAI Bhakti Persada Bandung
elanjaelani@ymail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti bagaimana pandangan hukum Islam dan UU No. 13 tahun 2003 mengatur terkait perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan hukum normatif, adapun data yang digunakan dalam penelitian ini bertumpu pada studi kepustakaan (library research) dengan menggunakan pendekatan undang-undang (statute approach), dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Hasil penelitian menunjukkan: 1) pengertian hukum ialah peraturan mengenai tingkah laku manusia dan pergaulan masyarakat yang diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib, bersifat memaksa, dan memiliki konsekuensi sanksi terhadap pelanggaran, 2) Perlindungan terhadap wanita sebenarnya telah diatur dalam undang-undang. Perlindungan terhadap wanita dalam UU No.13 Tahun 2003 diatur pada pasal 76, namun perlu dikaji lebih dalam lagi karena menyangkut stabilitas sosial, 3) Analisis Hukum Islam terhadap perlindungan tenaga kerja wanita menurut UU No 13 Tahun 2003 pasal 76 tentang ketenagakerjaan setiap manusia termasuk wanita berhak untuk bekerja dan mendapat ganjaran yang setimpal apa yang mereka kerjakan. Sehingga dalam Islam hukum wanita yang bekerja adalah mubah atau diperbolehkan, 4) namun setidaknya pekerja wanita harus tahu posisi dan kedudukannya di rumah, masyarakat dan di lingkungan tempat kerja. Dimana yang paling utama dari ketiga tanggung jawabnya adalah tugas di rumah dimana ia harus mengurus rumah, melayani suami dan anaknya.

Kata kunci: Tenaga Kerja Perempuan, Perlindungan Tenaga Kerja, Hukum Islam

1. Latar Belakang Penelitian

Dalam hidup manusia membutuhkan sebuah kebutuhan yang sangat diperlukan dalam kehidupan sehari-hari. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut harus ada cara yang harus ditempuh agar kebutuhan-kebutuhan itu dapat tercapai, sehingga taraf kesejahteraan dapat terpenuhi. Manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dituntut untuk berusaha dan bekerja, baik pekerjaan yang diusahakannya sendiri ataupun bekerja pada orang lain. Tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga (Manulang, 2001).

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengertian pekerja atau buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja atau buruh, yaitu tenaga yang sedang terikat dengan hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja (Rusli, 2011).

Sebagai bagian dari warga negara yang mempunyai kedudukan dan hak yang sama atas pekerjaan, perempuan memiliki peran strategi dalam kontribusinya terhadap pembangun ekonomi dan ketenagakerjaan di Indonesia. Hal tersebut bisa dilihat dari data satu dekade terakhir, yang menunjukkan tingkat partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja mengalami peningkatan yang cukup nyata, meskipun persentasenya kecil jika dibandingkan dengan laki-laki. Akan tetapi setidaknya hal tersebut telah menunjukkan adanya peningkatan peran perempuan yang sangat berarti dalam kegiatan ekonomi di Indonesia. Namun demikian, struktur angkatan kerja perempuan memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Dengan demikian, sebagian besar perempuan masih berkibrah di sektor informal atau pekerjaan yang tidak memerlukan kualitas pengetahuan dan keterampilan canggih atau spesifik. Dalam perspektif gender, proporsi tenaga kerja perempuan dan laki-laki di sektor informal adalah 40% perempuan, dan 60% laki-laki. Proporsi tenaga kerja perempuan di sektor informal ini mencakup 70% dari keseluruhan tenaga kerja perempuan (Khotimah, 2009).

Pekerjaan perempuan di sektor informal biasanya kurang memberikan jaminan perlindungan secara hukum dan jaminan kesejahteraan yang memadai, di samping kondisi kerja yang memprihatinkan serta pendapatan yang rendah. Namun demikian, meski perempuan mendapat upah hanya 70% dibandingkan laki-laki, tetapi perempuan telah mengambil porsi 45% dari seluruh partisipasi angkatan kerja. Dalam area pertanian, perempuan mengalami porsi 48,65%, perdagangan perempuan mengambil porsi 23,44%. Sementara dalam area industri, tenaga kerja perempuan meliputi 13,44% dan jasa 12,24%. Pada aspek pertanian, di mana kebanyakan kaum perempuan menjadi tenaga kerja tanpa upah karena merupakan usaha keluarga sebanyak 80%. Dari data tersebut, dapat dilihat betapa perempuan kurang mendapat akses dan keadilan dalam bidang ekonomi. Perempuan masih banyak melakukan pekerjaan di sektor informal yang tidak memerlukan keahlian dan keterampilan, dan tentunya ini berimplikasi pada perlindungan hukum yang kurang, penerimaan upah yang tidak memadai, belum lagi beban ganda yang dirasakan (Khotimah, 2009).

Terkait kedudukan perempuan dalam dunia kerja, kiranya telah melahirkan berbagai macam pertanyaan meniadakan dan menarik untuk diperdebatkan. Pertama, masih terdapat cara pandang dari sebagian kalangan agamawan yang cenderung terkontaminasi oleh budaya

patriarki, sehingga menempatkan kedudukan perempuan secara diskriminatif berada di bawah laki-laki. Kedua, masih terdapat cara pandang sebagaimana masyarakat yang menempatkan kedudukan dan peran perempuan terbatas pada wilayah yang bersifat domestik atau rumah tangga saja, sehingga jika terdapat aktifitas perempuan yang berperan dan beraktifitas diluar domain domestik dianggap sebagai ketidak laziman.

Sehubungan dengan hal di atas, menarik perhatian penulis untuk membahas bagaimana Hukum Islam mengatur kedudukan dan Perlindungan Tenaga Kerja perempuan sebagai mana yang sudah diatur dalam Pasal 76 UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Tenaga kerja perempuan dalam islam

a) Kedudukan Hukum Islam

Muhammad Daud Ali dalam bukunya Hukum Islam, mengemukakan bahwa hukum Islam adalah hukum yang bersumber dari dan menjadi bagian agama Islam.(Ali, 2015) Lebih lanjut bahwa istilah hukum Islam mungkin dipergunakan untuk hukum fiqih Islam atau hukum syariat Islam. Hukum Islam dalam makna hukum fiqih Islam adalah hukum yang bersumber dan disalurkan dari hukum syariat Islam yang terdapat dalam Alquran dan Sunnah Nabi Muhammad, dikembangkan melalui ijtihad oleh para ulama atau ahli hukum Islam yang memenuhi syarat untuk berijtihad dengan cara-cara yang telah ditentukan.(Ali, 2015)

b) Kedudukan Perempuan dalam Islam

Islam telah menganugerahkan kemuliaan pada seluruh umat manusia di muka 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. (Ambarwati, 2009) Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt dalam al-Qur'an Surat Al-Isra ayat 70 :

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ
عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

“Sesungguhnya Kami telah memuliakan anak Adam -manusia- dan Kami muliakan juga mereka di darat dan di laut, Kami beri mereka rezeki yang baik-baik dan Kami benar-benar unggulkan mereka atas kebanyakan ciptaan Kami”

Secara implisit, ayat ini menegaskan bahwa kemuliaan itu telah dianugerahkan Allah Swt kepada seluruh umat manusia, baik laki-laki maupun perempuan. Selanjutnya, Islam juga memperkuat bahwa kemuliaan ini dibangun di atas realitas kemanusiaan semata, yang mencakup kaum laki-laki dan perempuan secara setara. Kesetaraan kemuliaan ini akan dapat terjadi manakala dibingkai oleh selendang ketaqwaan dan amal shaleh. Lebih lanjut Allah

menjelaskan bahwa kedudukan manusia terdiri dari beberapa tingkatan. Hanya saja, diferensiasi gradasi kemuliaan tersebut bukan karena perbedaan “realitas kemuliaan” itu sendiri, melainkan karena ketaqwaan mereka -laki-laki dan perempuan- kepada Allah. Dari diferensiasi gradasi ketaqwaan ini, lahir pula diferensiasi gradasi dalam hal amal shaleh bagi kemaslahatan umat manusia. (Ambarwati, 2009)

Karena faktor diferensiasi gradasi kemuliaan manusia hanya satu, yaitu ketaqwaan kepada Allah, maka pahala atau balasan untuk manusia atas segala amal perbuatan mereka juga satu, baik secara kuantitas maupun kualitas. Tidak ada alasan bagi laki-laki maupun perempuan untuk memperoleh diferensiasi gradasi dalam hal balasan, sebagaimana penjelasan Allah Swt. dalam al-Qur'an Surat Ali Imran ayat 195: (Ambarwati, 2009)

فَسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى ..

“Lalu, Tuhan mengabulkan doa mereka. Dia berfirman, Sesungguhnya Aku tidak akan menyalahkannya amal seseorang di antara kamu. Baik laki-laki maupun perempuan”.

Begitu pula janji Allah dalam al-Qur'an Surat An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barang siapa mengerjakan amal shaleh baik laki-laki maupun perempuan sedang dia dalam keadaan beriman, maka Kami pasti akan memberikan kehidupan yang baik” kepada mereka, dan akan memberikan balasan dengan balasan yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”

Memperhatikan ayat-ayat tersebut di atas dapat diketahui bahwa dalam aplikasinya, syariat Islam telah menempatkan laki-laki dan perempuan dalam satu kedudukan yang sama. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (Ambarwati, 2009)

- 1) Hukum Islam diperuntukkan bagi setiap individu agar menyadari kewajiban mereka dan melaksanakannya dengan penuh keikhlasan. Di samping kewajiban yang harus ditunaikan tersebut, ajaran Islam juga menyatakan bahwa setiap individu juga memiliki hak-hak yang dijamin dan dilindungi.
- 2) Pada tingkatan selanjutnya, Islam menjelaskan bahwa setelah individu, keluarga juga memiliki kedudukan suci yang harus dijaga dan dipelihara, dengan cara memperkuat rasa tanggung jawab setiap anggotanya, dan mengisinya dengan saling mencintai dan saling menghormati.
- 3) Pada tingkatan yang lebih luas, yang menjadi sasaran hukum Islam adalah masyarakat. Islam menegaskan bahwa sebuah masyarakat hanya akan terbentuk dari gugusan keluarga. Demi menjaga eksistensi sebuah masyarakat, Islam memberikan beberapa

pilar hukumnya, seperti peraturan, hukum, undang-undang, politik, majelis syura, dan hubungan antara pemimpin dan rakyat.

c) Perempuan Bekerja Menurut Agama Islam

Di dalam Al-Qur'an terdapat ayat yang menerangkan secara umum terkait himbauan bekerja, dan himbauan tersebut tidak menyebutkan secara spesifik ditujukan kepada laki-laki atau perempuan, atau didalam bahasa arab tidak secara khusus menggunakan kalimat man (siapa) atau kullun (setiap), yang maknanya ditujukan kepada laki-laki dan perempuan. Ayat-ayat berkenaan dengan ini, antara lain :

Surah An-Nahl / 16 : 97 :

“ Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (an-Nahl/16 : 97)

Menurut M Quraish Shihab, kata **Solihun** (salih/soleh) dipahami dalam arti baik, serasi, atau bermanfaat dan tidak rusak. Seseorang dinilai beramal Saleh apabila ia dapat memelihara nilai-nilai sesuatu sehingga kondisinya tetap tidak berubah sebagaimana adanya. Dengan demikian sesuatu itu tetap berfungsi dengan baik dan bermanfaat. Dicapuk juga oleh kata “beramal saleh” upaya seseorang menemukan sesuatu yang hilang, atau berkurang nilainya, tidak atau kurang berfungsi dan bermanfaat, lalu melakukan aktivitas (perbaikan) sehingga yang kurang atau hilang itu dapat menyatu kembali dengan sesuatu itu yang lebih baik dari itu adalah siapa yang menemukan sesuatu yang telah bermanfaat dan berfungsi dengan baik, lalu ia melakukan aktivitas yang melahirkan nilai tambah bagi sesuatu itu, sehingga kualitas dan manfaatnya lebih tinggi dari semula. (Shihab, 2002)

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. 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 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. (Margiyanti, 2000)

Sebagai contoh, Allah telah menetapkan bahwa kaum perempuan harus menjaga kehormatan dirinya. Allah mengharamkan mereka ber-*khalwah* atau berdua dengan laki-laki yang bukan muhrim, sebagaimana dilarangnya hal yang serupa bagi kaum laki-laki. Larangan

ini mengandung konsekuensi bahwa perempuan tidak boleh mengerjakan perbuatan-perbuatan yang dapat menjerumuskan mereka ke dalam *khalwah*, ataupun mengerjakan perbuatan-perbuatan yang dapat merusak kehormatan dirinya. Demikian pula halnya kaum laki-laki, mereka juga dilarang mengerjakan perbuatan-perbuatan yang dapat menjerumuskan mereka ke dalam *khalwah*, atau perbuatan-perbuatan yang dapat menimbulkan fitnah sebagai akibat pelanggaran mereka terhadap kaidah moral dan sosial tadi.

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 (bac: suami). Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt dalam al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 233:

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنِيمَ الرِّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَاتُضَارَّ وَالِدَةٌ بَوَالِدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ.

“Para ibu hendaklah menyusui anaknya selama dua tahun penuh bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Kewajiban ayah adalah memberikan nafkah dan pakaian kepada para ibu dengan cara yang ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan sesuai dengan kemampuannya. Janganlah seorang ibu menderita karena anaknya, dan seorang bapak karena anaknya, dan waris pun berkewajiban demikian”

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.

Seiring dengan paparan tersebut di atas, perlu kiranya untuk dicamkan, bahwa dispensasi yang diberikan pada kaum perempuan berdasarkan dialektika skala prioritas ini tidak berarti bahwa kaum perempuan dilarang melakukan tugas dan pekerjaan lain di luar rumah. Bahkan, pintu untuk menunaikan tugas dan pekerjaan senantiasa terbuka lebar, sebagaimana terbukanya kesempatan tersebut bagi kaum laki-laki. Hanya saja, skala prioritas tetap harus menjadi acuan.

Sebagai contoh, ketika sepasang suami-istri menganggap bahwa tugas-tugas rumah tangga tidak akan menyita banyak waktu sang istri, maka tak ada halangan bagi istri mempergunakan sebagian waktunya untuk bekerja di luar rumah, apa pun jenis pekerjaan tersebut selama baik. Jika ternyata pekerjaan sang istri ternyata mengganggu kemaslahatan keluarga, maka keduanya harus bermusyawarah untuk mencapai kesepakatan dalam mengaplikasikan kaidah-kaidah skala prioritas, sehingga keharmonisan dan keutuhan keluarga tetap terjaga dengan baik.

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 sebagaimana yang diklaim oleh Barat sebagai pembelaan terhadap hak-hak kaum perempuan. 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. Islam juga telah memudahkan jalan bagi mereka untuk menjadi salah satu pilar keluarga yang baik, sehingga terbentuklah keluarga yang *sakinah, mawadah, warahmah*. 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.

3. Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam UU No 13 Tahun 2003

a) Konsep perlindungan ketenagakerjaan

Perlindungan tenaga kerja adalah perlindungan yang diupayakan untuk menjaga hak-hak dasar dari pekerja. Tujuan perlindungan kerja menurut Abdul Khakim adalah menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. (Khakim, 2009) Perlindungan tenaga kerja merupakan salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan dan pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dari pembangunan nasional. Inilah sebabnya perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan serius atas pelaksanaannya karena dapat menunjang pembangunan nasional.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah : (Khakim, 2009)

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi,
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional dan daerah,
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan,
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Perlindungan terhadap wanita sehubungan dengan ketenagakerjaan yang diatur dalam

UU No.39 Tahun 1999 Tentang HAM terdapat pada pasal 49, yang menyatakan :(Rusli, 2011)

- a. Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan;
- b. Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terdapat hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatan berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita;
- c. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Di dalam pelaksanaan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja yaitu Pasal 27 dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 8. Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00. Semua peraturan tersebut secara jelas memberikan perlindungan kepada perempuan. Di Indonesia, ketentuan tentang perempuan mempunyai hak yang sama dengan laki-laki dalam bekerja telah diatur dalam Pasal 5 dan 6 UU No. 13 Tahun 2003.

Peraturan yang secara spesifik mengatur perempuan dalam dunia kerja terdapat dalam UU No.13 Tahun 2003 pasal 76, yang berbunyi sebagai berikut:

“Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun antara pukul 23:00 sampai pukul 07:00. Tanggung jawab atas pelanggaran ini dibebankan kepada pengusaha dengan sanksi berupa 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) dan paling banyak Rp 100.000.000.- (seratus juta rupiah).”

b) Kesempatan dan Perlakuan yang Sama

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupn 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.

Pasal 5 UU No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pernyataan ini sama seperti pernyataan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang intinya adalah setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Karena pekerjaan itu merupakan

hak bagi setiap orang. Maka tidak boleh ada orang yang menghalangi hak tersebut dengan cara membedakan jenis kelamin, ras, suku, agama dan aliran politik. Pasal 6 UU No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja /buruh memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pengusaha yang memberikan pekerjaan itu (tidak mencakup pengusaha lainnya karena pengusaha lainnya tidak terikat hubungan kerja dengan pekerja/buruh) harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Pasal 5 merupakan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup :(Rusli, 2011)

- 1) Orang yang belum bekerja yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan
- 2) Orang yang sedang terikat dalam hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh.

Sedangkan Pasal 6 ini merupakan perlindungan bagi pekerja/buruh (orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja) saja. Selain itu, perbedaan Pasal 5 dengan Pasal 6 adalah mengenai subjek pelakunya. Pasal 5 bagi siapa saja, dalam arti tidak terbatas bagi pengusaha tertentu saja, melainkan pengertian pengusaha secara umum, artinya bisa pengusaha apa tau siapa saja, misalnya pengusaha A, B atau C, dan lain sebagainya, termasuk pengusaha perusahaan penempatan tenaga kerja, tetapi dalam Pasal 6 subjek pelakunya adalah terbatas bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh tersebut.

c) **Hak-Hak dan Kewajiban Pekerja**

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.(Sutedi, 2009)

Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut:

- a) Hak mendapat upah/gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 s/d 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
- b) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
- c) Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).

- d) Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9 – 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
- e) Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek).
- f) Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 jo. Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh).
- g) Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
- h) Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88 – 98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
- i) Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir; yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh Majikan (Pasal 150 – 172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
- j) Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6 – 115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004).

d) Perlindungan Norma Kerja

Dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

“Perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengasok, istirahat (cuti), lembur dan waktu kerja malam hari bagi pekerja wanita.”

Pasal 77 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, Waktu kerja meliputi: (1) 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; Atau (2) 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pasal 78: (1) Apabila melebihi waktu kerja sebagaimana yang ditentukan, harus memenuhi syarat: (2) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; (3) Waktu kerja

lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu;

(4) Pengusaha wajib membayar upah kerja lembur.

Pasal 79: Waktu istirahat dan cuti meliputi:

- 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- 2) Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.
- 3) Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus.
- 4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 Tahun berturut-turut pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

Pekerja/buruh juga diberikan kesempatan untuk beribadah (Pasal 80). Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid (Pasal 81). Pekerja/buruh perempuan harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia menurut perhitungan akan melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan anak atau gugur kandung (Pasal 82). Waktu istirahat sebelum saat buruh menurut perhitungan akan melahirkan anak, dapat diperpanjang sampai selama-lamanya tiga bulan, jikalau dalam suatu keterangan dokter dinyatakan, bahwa hal itu perlu untuk menjaga kesehatannya. Buruh perempuan yang anaknya masih menyusui, harus diberi kesempatan untuk menyusukan anaknya, jikalau hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83).

e) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Mengenai Keselamatan Kerja Pasal 86 (1) Undang – undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas; (1) Keselamatan dan kesehatan kerja; (2) Moral kesusilaan; (3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai- nilai agama.

Undang - undang yang khusus mengatur keselamatan kerja adalah Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Ditinjau dari segi hukum keilmuan, keselamatan dan

kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya Kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat 3 (tiga) unsur yaitu:

- Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial.
- Adanya sumber bahaya.
- Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

**f) Jaminan Sosial Tenaga Kerja/Kesejahteraan Tenaga Kerja
Jaminan Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali melalui jalan yang biasa/wajar dilalui. Iuran jaminan kecelakaan kerja ini sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha yang besarnya antara 0,24-1,74% dari upah kerja sebulan. Besarnya iuran sangat tergantung dari tingkat resiko kecelakaan yang mungkin terjadi dari suatu jenis usaha tertentu, semakin besar tingkat resiko tersebut, semakin besar iuran kecelakaan kerja yang harus dibayar dan sebaliknya, semakin kecil tingkat resiko semakin kecil pula iuran yang harus dibayar. (UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Jaminan Kematian

Kematian yang mendapatkan santunan adalah tenaga kerja yang meninggal dunia pada saat menjadi peserta Jamsostek. Jaminan ini dimaksudkan untuk turut menanggulangi meringankan beban keluarga yang ditinggalkan dengan cara pemberian santunan biaya pemakaman. Besarnya jaminan kematian ini adalah 0,30% dari upah pekerja selama sebulan yang ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha. (UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Program pemeliharaan kesehatan ini merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan ini meliputi upaya peningkatan kesehatan (*promotif*) dan pemulihan (*rehabilitatif*). Iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ini ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha yang besarnya 6% dari upah tenaga kerja sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan 3% sebulan bagi tenaga

kerja yang belum berkeluarga. Jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada tenaga kerja atau suami isteri yang sah dan anak sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang. (UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

4. Simpulan

Melihat dari berbagai pengertian hukum, maka hukum terdiri dari beberapa unsur yaitu: a) Peraturan mengenai tingkah laku manusia dan pergaulan masyarakat, b) Peraturan itu diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib, c) Peraturan itu bersifat memaksa, d) Sanksi terhadap pelanggaran tersebut adalah tegas.

Perlindungan terhadap wanita sebenarnya telah diatur dalam undang-undang Perlindungan terhadap wanita dalam pasal 76 UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Analisis Hukum Islam terhadap perlindungan tenaga kerja wanita dalam pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan 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 kadar kemampuan dan bakat pembawaannya serta daerah lingkungan kerjanya dan hasil-hasil yang diperoleh dari kerja yang dilakukannya. Sehingga menurut pandangan hukum Islam, hal ini bukan merupakan suatu tingkat dan kelas dalam masyarakat

Namun setidaknya pekerja wanita harus mengetahui prioritas, posisi dan kedudukannya di rumah, masyarakat dan lingkungan tempat bekerja. Dimana yang paling utama dari ketiga tanggung jawabnya adalah tugas di rumah dimana ia harus mengurus rumah, melayani suami dan anaknya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Artikel Jurnal

- Ali, M. D. (2015). *Hukum Islam Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Islam Di Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ambarwati, A. (2009). Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Islam. *MUWÂZÂH*, Vol. 1 (No. 2).
- Khakim, A. (2009). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Khotimah, K. (2009). Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan dalam Sektor Pekerjaan. *YIN YANG JURNAL STUDI GENDER & ANAK*, 4(1), 158–180.
- Manulang, S. H. (2001). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Margiyanti, L. (2000). *Hak-hak Perempuan dalam Islam*. Yogyakarta: LSPA.
- Rusli, H. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan, Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan terkait Lainnya (Kedua)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Mishbah (Volume 7)*. Jakarta: Lentera Hati.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Undang-undang

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,
Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003, Pasal 1
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003, Pasal 6