

ABSTRAK

Halimah, Hana Nur ,11220049, *Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Di SPBU “Bersama Membangun Sahabat Malang” Tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam*. Skripsi, jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Dra. Jundiani, S.H., M.Hum

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Hak-hak Pekerja Perempuan, Hukum Islam.

Tuntutan ekonomi yang mendesak dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industry telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja perempuan. Seiring dengan kemajuan zaman, perusahaan yang kebanyakan mengisi lowongan pekerjaan adalah laki-laki, sekarang sudah banyak pekerja perempuan yang mengisi lowongan yang biasanya diisi oleh laki-laki. Salah satu perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan ialah SPBU. Semakin banyaknya tenaga kerja perempuan yang mengisi di berbagai posisi di perusahaan, tidak menutup kemungkinan terjadi penyalahgunaan hak-hak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang seharusnya di dapatkan oleh pekerja perempuan, contohnya tidak terdapatnya ruang menyusui di tempat bekerja.

Mengacu pada latar belakang di atas, ada beberapa masalah yang memerlukan pembahasan yang intensif. 1) Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan di SPBU Kota Malang menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaanmaqashidsyari'ah?

Untuk menjawab rumusan masalah di atas, maka dipilih metode kajian yang tepat dan akurat. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau penelitian kepustakaan yang mengkaji bahan-bahan hukum baik dalam peraturan perundang-undangan maupun buku dan jurnal. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan undang-undang dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Studi dokumen sangat dominan dilakukan dalam penggalian data. Analisis dilakukan dengan cara melakukan berbagai penafsiran sebagaimana terdapat dalam ilmu hukum.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan di SPBU Kota Malang belum sepenuhnya terealisasikan sesuai dengan Undang-

Undang No.13 Tahun 2003. Salah satunya adalah hak menyusui ditempat kerja, masih belum tersedianya tempat menyusui bagi tenaga kerja perempuan yang mempunyai bayi. Sedangkan di Hukum Islam, perlindungan hokum terhadap hak-hak pekerja perempuan merupakan implementasi dari prinsip keadilan Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sudah diatur secara jelas dalam Islam, perlu adanya penafsiran dari ayat al-Qur'an yang tidak dijelaskan secara kontekstual, akan tetapi perlu dipahami dari makna yang tersurat. Dalam al-Qur'an dijelaskan bekewajiban untuk memenuhi janji yang sudah tercantum dalam setiap akad yang ditunaikan. Karena setiap janji atau perjanjian yang dibuat, maka nantinya akan dimintai pertanggungjawaban

BAB I :PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tuntutan ekonomi yang mendesak dan berkurangnya peluang serta penghasilan dibidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja dibidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja perempuan. Tidak hanya tenaga kerja wanita yang sudah dewasa yang sudah digolongkan pada angkatan kerja, tetapi sering juga wanita yang belum dewasa yang selayaknya masih harus dibangku sekolah. Berkaitan dengan perempuan yang bekerja ini pasal 5 Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan (UUK) menentukan bahwa¹ “setiap tenaga kerja memiliki yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Hal serupa terdapat dalam Undang-undang Dasar 1945 dalam pasal 27 ayat (2) menyatakan “bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.Buruh/pekerja perempuan merupakan bagian dari tenaga kerja yang telah melakukan kerja baik untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau dibawah perintah pemberi kerja (pengusaha, badan hukum atau badan-badan hukumlainnya. Mengingat tenaga kerja kerja wanita sebagai pihak yang lemah dari majikannya, atasannya yang kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya.

Selain itu masalah gangguan seksual dan kekerasan seringkali dialami oleh perempuan ditempat kerja , baik oleh teman sekerja maupun oleh majikan. Gangguan ini bisa berbentuk

¹Pasal 5, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjann, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003.

komentar-komentar atau ucapan-ucapan verbal, tindakan atau kontak fisik yang mempunyai konotasi seksual. Pekerja perempuan yang mendapatkan perlakuan yang tidak sewajarnya dari teman kerja, tidak menyadari bahwa tindakan yang mengarah pada konotasi seksual akan berdampak sangat fatal dan sudah melanggar dari hak asasi pekerja perempuan.

Seiring dengan kemajuan zaman, banyak perusahaan yang pada awalnya pekerjanya rata-rata laki-laki, sekarang sudah banyak meletakkan pekerja wanita yang mengisi posisi diperusahaan yang seharusnya diisi oleh laki-laki. Salah satu contoh perusahaan yang mempekerjakan perempuan ialah Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU), sudah banyak pekerja perempuan yang mengisi lowongan di SPBU yang ada di Indonesia. Ketelatenan dan keramahan dari pekerja perempuan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja perempuan. Semakin banyaknya tenaga kerja wanita yang mengisi diberbagai posisi di perusahaan yang salah satunya ialah SPBU, yang tidak menutup kemungkinan terjadinya penyalahgunaan hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja wanita. Di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang mengatur tentang Ketenagakerjaan, menyebut secara jelas tentang hak-hak tenaga kerja perempuan. Salah satunya aturan didalamnya adalah penyediaan cuti haid dan penyediaan lokasi menyusui sudah diatur secara jelas di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, akan tetapi tidak semua SPBU menerapkan tata aturan tersebut. Masih lemahnya pengetahuan tentang hak yang seharusnya pekerja perempuan dapatkan, juga mempengaruhi implementasi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan yang membahas tentang hak pekerja perempuan.

Dalam *maqasid asy-syari'ah* pun juga sudah diatur tentang hak-hak pekerja perempuan yang sesuai dengan kodrat dari wanita itu sendiri. Akan tetapi implementasi dari aturan *maqasid asy-syari'ah* ini mungkin masih belum juga maksimal pada perlindungan hak-hak pekerja perempuan. Disinilah letak nilai-nilai kemanusiaan fikih (*The humanitarian of Fiqh*) yang selalu membuka ruang untuk kemalsahatan umat manusia. Hal ini sebagai bukti dari slogan *al-islam sahih)_fi kulli zaman Wa makan*, bahwa Islam akan senantiasa mampu menciptakan sebuah solusi bagi problem masyarakat dimanapun dan kapanpun. Berdasarkan uraian diatas maka perlunya kesadaran hukum bagi pengusaha pemilik perusahaan untuk memperhatikan perlindungan hak-hak tenaga kerja perempuan yang sesuai dengan hukum Islam masih sangat lemah. Oleh sebab itu penulis mengambil judul **“Perlindungan Hukum**

Pekerja Perempuan Di SPBU “Sahabat Membangun Bersama Malang” (Tinjauan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Maqashid asy-syari’ah)

B. Rumusan masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh perempuan di SPBU “Sahabat Membangun Bersama” Kota Malang menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Maqashid asy-syari’ah ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh/pekerja perempuan di SPBU “Sahabat Membangun Bersama” Kota Malang tinjauan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Maqashid asy-syari’ah.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini diharapkan dapat mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun dalam perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan di SPBU Sahabat Membangun Bersama Malang.

E. Definisi Konseptual

Dalam definisi operasional akan dijelaskan tentang: perlindungan hukum dan maqashid syari’ah

F. Metode Penelitian

Dalam menelusuri, menjelaskan serta menyimpulkan objek pembahasan dalam penelitian menggunakan metode sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif atau metode *library reseach* (penelitian kepustakaan).

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah metode atau cara mengadakan penelitian.²Pendekatan yang digunakan peneliti adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan konseptual.

²Suharsimi Arikanto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rieneka Cipta, 2002), h. 23

3. Bahan Hukum

Bahan hukum tersebut terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan bahan-bahan hukum yang diperlukan dalam penelitian adalah dengan cara dokumentasi (mengumpulkan) bahan sekunder.

5. Metode Pengelolaan dan Analisa Bahan Hukum

Secara teoritik metode analisa bahan hukum ini adalah proses penyerdehanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. maka analisis yang³ dipakai adalah *kualitatif*.

G. Penelitian Terdahulu

1. Sella Hertantin Irawan/Universitas Jember/2011 yang berjudul: Perlindungan Hukum Bagi Buruh Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Sultan Palace Diskotik Jember.
2. Herlin Herlianti Binawan/ Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang berjudul: Prespektif Jender Hak Pekerja Wanita untuk Menyusui Anaknya Saat Bekerja.
3. Deden Agoes Rifana/ Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang berjudul Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja Pada Malam Hari di Bidang Hiburan di Kuta dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Produktivitas Pekerja.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam memahami skripsi yang akan dibuat sebagai hasil penelitian, maka sebagai gambaran garis besar dari keseluruhan Bab yang perlu dikemukakan sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I : yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penelitian terdahulu dan metodologi penelitian.

³AmiruddindanZainalAsikin, *PengantarMetodePenelitianHukum*(Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 2004), h. 167-168

BAB II : Berupa konsep-konsep dasar yang berhubungan dengan teori dari materi pembahasan.

BAB III : Hasil penelitian dan pembahasan, dalam bab ini akan dipaparkan tentang penyajian dan analisis data yang merupakan jawaban dari rumusan masalah tentang perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di SPBU “Sahabat Membangun Bersama” Kota Malang Tinjauan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan *Maqasid ay-syari,ah*

BAB IV : kesimpulan dan saran. Kesimpulan. Berisi kesimpulan dari teori dan hasil penelitian di lapangan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1. Tinjauan Umum tentang Hukum
2. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum
3. Konsep Perlindungan Tenaga Kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan
4. Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan Perlindungan Hukum Pekerja Wanita
5. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan Kesempatan dan Perlakuan yang Sama
6. Hak-hak Pekerja/buruh dan Konsepsi Hak-hak Pekerja
7. Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
8. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan Menurut Perlindungan Dalam Hukum Islam
9. Definisi Maqasid al-Syari'ah dan Pembagian Maqasid al-Syari'ah
10. Kehujahan Maqasid al-Syari'a

Bab III Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Wanita Spbu “Sahabat Membangun Bersama” Tinjauan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan di SPBU Kota Malang belum sepenuhnya terealisasi sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Salah satunya adalah hak menyusui ditempat kerja, masih belum tersedianya tempat menyusui bagi tenaga kerja perempuan yang mempunyai bayi. Sebagai antisipasi atas pelanggaran, Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya dengan jelas dan tegas mengatur ketenagakerjaan di Indonesia, apabila terjadi pelanggaran, itu bukan merupakan kesalahan peraturannya akan tetapi disebabkan oleh berbagai faktor :⁴

Pertama, kurangnya kesadaran hukum dari pelaku hukum itu sendiri. Secara logika, hukum dibuat untuk kemasahatan bersama, akan tetapi sering kali hukum dicari celah dari hukum itu sendiri, demi kepentingan individu maupun kelompok. *Kedua*, lemahnya pengawasan atas pelaksanaan Undang-Undang yang berlaku. Padahal pengawasan merupakan unsur paling penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.

2. Sedangkan di Hukum Islam, perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan merupakan implementasi dari prinsip keadilan Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sudah diatur secara jelas dalam Islam, perlu adanya penafsiran dari ayat al-Qur'an yang tidak dijelaskan secara kontekstual, akan tetapi perlu dipahami dari makna yang tersurat. Dalam al-Qur'an dijelaskan kewajiban untuk memenuhi janji yang sudah tercantum dalam setiap akad yang ditunaikan. Karena setiap janji atau perjanjian yang dibuat, maka nantinya akan dimintai pertanggungjawaban. Pekerja/buruh perempuan sangat rentan mendapatkan tindakan atau ucapan yang menyentuh kehormatan dalam bekerja, di dalam hukum Islam benar-benar mengharamkan perbuatan menggunjing, mengadu domba, memata-matai, mengumpat, memanggil dengan julukan tidak baik, dan perbuatan-perbuatan sejenis yang menyentuh kehormatan atau kemuliaan manusia. Islam pun menghinakan orang yang melakukan dosa-dosa ini, juga mengancam mereka dengan janji yang pedih

⁴Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, h.10

pada hari kiamat, dan memasukkan mereka ke dalam golongan orang-orang yang fasik.⁵ Sesuai dengan kandungan surat al-Humazah: (104) ayat 1:

لَمْزَةٌ هُمَزَةٌ لِكُلِّ وَيْلٍ ﴿١﴾

Kecelakaanlah bagi Setiap pengumpat lagi pencela⁶

Dari surat diatas hukum Islam memberikan perlindungan bagi siapapun, pekerja/buruh perempuan ataupun pekerja/buruh laki-laki dalam pergaulan di dunia kerja. Tidak diperbolehkannya menggunakan panggilan yang tidak baik kepada pekerja/buruh lain, panggilan itu biasanya dianggap remeh oleh para pekerja/buruh perempuan. Anggapan ini yang kemudian terus menerus berlangsung hingga sekarang, tanpa disadari oleh para pekerja/buruh perempuan hal tersebut sudah melanggar hak kehormatannya. Ayat diatas adalah bukti dari hukum Islam bahwa, perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh perempuan juga diatur dalam hukum Islam.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melalui uraian teori dan analisis, maka dalam penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan sudah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 terdapat pasal khusus bagi pekerja perempuan yang terdapat pada pasal 76, 81, 82, 83, dan Pasal 84. Selain di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Di dalam Pasal diatas sudah diatur bagaimana hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja perempuan dari jam kerja, cuti melahirkan, cuti haid dan pemberian waktu menyusui.
2. Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan didalam hukum Islam, merupakan implementasi dari prinsip keadilan. Maqasid al-syari'ah adalah salah satu

⁵Ahmad Al-Mursi Husaun Jauhar, *Maqashid Syari'ah*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2009), h. 141

⁶QS. Al-Humazah (104): 1

bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja perempuan, yang didalamnya mencakup 5 aspek kehidupan yaitu perlindungan agama, jiwa, akal, harta dan keturunan/kehormatan.

B. Saran

1. Untuk pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan untuk menjalankan aturan sebagaimana mestinya, selain itu juga memberikan apa yang menjadi hak dari para pekerja perempuan tanpa ada sedikitpun yang dikurangi. Selain itu lembaga pengawasan Ketenagakerjaan Indonesia diharapkan dapat menjalankan fungsinya dengan maksimal, setiap pelanggaran yang terjadi terhadap hak-hak pekerja perempuan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, di tindak dengan tegas sesuai ketentuan yang diberikan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Bagi pekerja perempuan perlu meningkatkan pengetahuan tentang apa yang menjadi hak-haknya, agar tidak terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja perempuan. Apabila terdapat pelanggaran yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan perjanjian Kontrak Kerja, pekerja perempuan dapat mengajukan pelanggaran tersebut sesuai jalur hukum yang ada.
3. Bagi peneliti selanjutnya, masih banyak sisi yang dapat diteliti dalam ketenagakerjaan Indonesia, dengan semakin banyak penelitian dilakukan diharapkan dapat memberikan dorongan dan kontribusi positif kepada masyarakat Indonesia menuju pembangunan yang ideal.