

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. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Perempuan di SPBU Malang Tinjauan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Bekerja merupakan hak atas semua orang, Undang-Undang Dasar 1945 menghendaki semua warga negaranya untuk mendapatkan hak pekerjaan dan penghidupan yang layak. Oleh karena itu, segera melindungi hak-hak warga negaranya dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagai wujud tercapainya kesejahteraan rakyat. Tercapainya kesejahteraan rakyat mencerminkan suatu negara mempunyai pembangunan nasional yang ideal. Dikatakan demikian karena salah satu

misi pembangunan nasional yang sangat penting adalah kesejahteraan rakyat disamping keadilan, dan pemerataan.

Pasal 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa⁵⁴ “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Semua warga negara Indonesia mendapatkan perlakuan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan, antara perempuan dan laki-laki dapat mendapatkan pekerjaan yang sama dengan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dari pelaku usaha. Bahwasannya pemerintah melalui peraturan-peraturan tentang Ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja pria maupun wanita. Antara pekerja pria dan wanita mempunyai hak sama untuk mendapatkan pekerjaan sekaligus mendapatkan hak yang sama dalam upah.

Dalam pasal diatas tidak disebutkan secara khusus antara pekerja pria maupun wanita, sehingga tidak menutup kemungkinan bagi pekerja wanita untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengembangkan bakat dan kemampuannya di dunia kerja yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Namun di sisi lain bunyi pasal tersebut tampak adanya kekerasan yang dirasakan pekerja wanita, sebab di dalam pasal tersebut tidak dijelaskan secara rinci mengenai jenis-jenis pekerjaan yang tidak boleh dikerjakan oleh pekerja wanita. Sehingga

⁵⁴Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*,h.7

segala macam pekerjaan boleh dikerjakan oleh buruh wanita, termasuk yang membahayakan keselamatan, kesehatan, kesusilaan dan yang tidak sesuai dengan kodrat, harkat dan martabat kaum wanita tanpa adanya batas-batas tertentu termasuk pekerjaan kasar, berat dan yang berbahaya bagi keselamatan dan proses reproduksi buruh wanita.

Dapat dilihat di berbagai kota besar, banyak perusahaan yang menyerap tenaga kerja tidak terkecuali adalah pekerja perempuan. Malang merupakan salah satu kota yang terbesar menyerap tenaga kerja, misalnya perusahaan SPBU merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang bahan bakar. Maraknya SPBU yang didirikan di kota Malang, berpengaruh juga pada penyerapan tenaga kerja di Kota Malang tersebut. Pekerja wanita maupun laki-laki juga turut mengisi lowongan yang ada di SPBU Kota Malang.

Dalam isi Pasal 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dapat dilihat bahwa pekerja wanita memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan, tidak terkecuali di SPBU “Sahabat Membangun Bersama” Kota Malang, salah satu contoh perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan. SPBU ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 31. Dari 31 pekerja tersebut terdapat 9 pekerja perempuan dan satu pekerja dalam masa kehamilan.

Perusahaan SPBU Sahabat Membangun Bersama ini mempekerjakan pekerja/buruh wanita karena dalam pelayanan dituntut lebih baik lagi,

selain itu kebanyakan pekerja wanita lebih ramah dalam melayani konsumen. Semakin banyaknya pekerja wanita yang mengisi lowongan dalam perusahaan SPBU maka masalah yang ditimbulkan dalam dunia ketenagakerjaan semakin banyak. Tidak menutup kemungkinan terdapat pelanggaran hak-hak pada pekerja wanita yang tidak sepenuhnya diketahui oleh pekerja itu sendiri.

Pemerintah memiliki peran pengawasan bagi setiap masalah ketenagakerjaan yang timbul didalam dunia kerja. Diperlukan pengawasan yang ketat akan pemenuhan hak-hak pekerja dan pemberian sanksi yang tegas bagi perusahaan yang mengabaikan akan hak-hak pekerjanya. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bentuk nyata dari pengawasan pemerintah. Hal yang dibahas dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 ini sebagian besar atau hampir seluruhnya adalah merupakan hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu selama masa kerja dan hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sesudah masa kerja, misalnya pensiun dibahas dalam pemutusan hubungan kerja. Pada pasal 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 merupakan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup:⁵⁵

- a. Orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan

⁵⁵Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, h.8

- b. 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.

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 :⁵⁶

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.

Menurut Sendjun Manulang, fungsi pengawasan ketenagakerjaan adalah :⁵⁷

⁵⁶Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, h.10

⁵⁷M. Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (OUTSOURCING) Perfektif Undan-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam, Skripsi* (Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2012), h.79

- a. Mengawasi pelaksanaan Undang-undang Ketenagakerjaan;
- b. Memberikan penerangan teknis dan nasihat kepada pengusaha dan tenaga kerja agar tercapainya pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara efektif;
- c. Melaporkan kepada pihak berwenang atas kecurangan dan penyelewengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah mencakup semua kepentingan akan pekerja dan pelaku usaha. Akan tetapi sering kali peraturan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut disalahgunakan untuk kepentingan dari pelaku usaha tersebut. Masih banyaknya pelanggaran hak-hak yang maraknya terjadi di berbagai perusahaan, pada saat ini posisi pekerja/buruh wanita rentan terhadap pelanggaran yang dilakukan pelaku usaha, apalagi pekerja wanita yang tidak mengerti apa yang menjadi haknya yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 terdapat Pasal khusus diperuntukkan bagi perlindungan terhadap pekerja/buruh wanita yang terdapat pada pasal 76, 81, 82, 83, dan Pasal 84. Sehubungan dengan ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM terdapat Pasal 49, yang menyatakan :

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

Dari Pasal diatas, bahwa pekerja/buruh wanita mendapatkan hak yang sama dengan pekerja laki-laki, dapat memilih pekerjaan atau menduduki jabatan tepat dimana pekerja/buruh wanita tersebut bekerja. Masih perluh adanya perhatian yang khusus terhadap pekerja wanita, perlindungan terhadap pekerja wanita masih belum sepenuhnya terlaksana.

Masalah perlindungan terhadap tenaga kerja wanita juga tercantum dalam pasal 81-83 dalam Undang-Undang ketenagakerjaan yang memberikan wanita hak cuti atau waktu istirahat kepada pekerja yang mengalami haid, hamil dan melahirkan/keguguran. Dimana pelaksanaanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Pelanggaran yang terjadi pada SPBU tidak terdapatnya lokasi menyusui pada SPBU Sahabat Membangun Bersama, menurut pasal Pasal 83 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan:

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.⁵⁸

Penting adanya lokasi menyusui bagi pekerja/buruh wanita yang memungkinkan untuk menyusui saat bekerja. Ini merupakan salah satu pemenuhan hak pekerja/buruh wanita, yang sebagian besar ditempat kerja tidak tersedia lokasi menyusui, tidak terkecuali di SPBU Sahabat Membangun Bersama tidak tersedianya lokasi menyusui bagi pekerja/buruh wanita. Sesuai dengan pokok-pokok ketentuan Ketenagakerjaan menyusui bayi diberi kesempatan sepatutnya, sesuai dengan perjanjian kerja bersama yang biasanya tercantum pada kontrak sebelum pekerja/buruh wanita bekerja. Akan tetapi pasal tersebut sangat lemah karena perusahaan tidak mungkin memberikan waktu kepada pekerja perempuan untuk menyusui anaknya secara eksklusif, sebab kurang kejelasan mengenai berapa lama waktu yang diberikan perusahaan bagi buruh yang menyusui anaknya. Jika dalam perjanjian kerja bersama tidak dicantumkan hal tersebut maka bisa atas dasar etika baik antara kedua belah pihak yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh wanita.

Perlindungan hukum bagi hak pekerja/buruh wanita masih belum sepenuhnya dapat direalisasikan, dari hal yang kecil sampai dengan hak

⁵⁸ Pasal 83, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003, Pasal 83.

yang sudah diatur dalam perundang-undangan. Selain itu setiap pekerja/buruh wanita mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :⁵⁹

Pertama, keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh tanpa adanya diskriminasi guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja yang dimaksud untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan.

Kedua, moral dan kesusilaan yang masih perlu mendapatkan perhatian lebih dari sesama buruh maupun majikan/pengusaha. Sering kali pekerja/buruh wanita mendapatkan pelecehan moral dan kesusilaan dari sesama pekerja/buruh laki-laki, misalnya mengeluarkan kata-kata yang berhubungan dengan kesusilaan yang kerap kali dianggap sebagai bahan bercandaan antara pekerja/buruh itu merupakan wujud kecil dari pelanggaran hak moral dan kesusilaan pekerja/buruh wanita.

Ketiga, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama tanpa adanya diskriminasi politik, suku, ras, dan agama. Pekerja/buruh wanita yang rentan akan pelanggaran dari pengusaha yang menganggap pekerja/buruh wanita rendah atau dipandang

⁵⁹L. Husni, *Perlindungan Buruh (arbiédshreming)*, dalam Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, h. 87

sebelah mata. Biasanya ini terjadi pada pekerja/buruh wanita yang menduduki posisi yang rendah.

Pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat pasal yang mengatur tentang libur untuk pekerja/buruh wanita pada saat sedang haid, yaitu pada Pasal 81 yang berbunyi:

- (1) *Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.*
- (2) *Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁶⁰*

Sebaiknya cuti haid tidak disamaratakan dengan batas dua hari, karena siklus haid setiap wanita berbeda-beda. Meskipun secara ekonomis perusahaan cenderung dirugikan, namun dapat memberikan dampak positif terhadap rasa kemanusiaan dan persaudaraan. Pemberian cuti haid tersebut diberikan dengan melihat pertimbangan-pertimbangan bahwa wanita haid umumnya mengalami kondisi mudah tersinggung, rasa kejang diperut dan juga lemah kehilangan daya. Kondisi tersebut umumnya dirasakan oleh para wanita yang sedang mengalami haid. Andaikan buruh wanita tidak memanfaatkan waktu cuti pada saat ia mengalami haid, bukan berarti perusahaan bebas menggantinya dengan gaji ekstra, sebab cuti merupakan hak buruh wanita.

⁶⁰ Pasal 81, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003.

Dari ketentuan diatas kontrak kerja yang sebelum bekerja harus diperhatikan oleh setiap pekerja/buruh perempuan pada perjanjian kerja bersama dibuat antara kedua belah pihak. Pentingnya mengetahui isi dari perjanjian kerja bersama dapat membantu para pekerja/buruh untuk menyelesaikan jika terjadi masalah tentang hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perjanjian kerja bersama dibuat oleh pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.⁶¹

Perjanjian kerja bersama merupakan wadah para pekerja/buruh untuk meluangkan apresiasinya dan segala keluhan yang ada dalam permasalahan di tempat bekerja, selain itu juga sebagai penghubung antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha. Hak-hak yang tercantum dalam perundang-undangan ketenagakerjaan sudah terdapat pada perjanjian kerja bersama, selain itu ada hak-hak pekerja/buruh perempuan yang belum diatur dalam perundang-undangan dapat dicantumkan pada perjanjian kerja bersama atas kesepakatan kedua belah pihak. Sifat dari perjanjian kerja bersama ini ialah memaksa antara kedua belah pihak dan wajib ditaati atau diikuti. Dijelaskan di dalam Kitab-Kitab Undang-Undang Hukum Perdata buku ke tiga tentang perikatan pada

⁶¹Pasal 116 ayat (1), Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003.

pasal 1338 yang berbunyi “ *semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya*”.⁶² Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan kata sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Selain itu kebiasaan yang ada diluar dari perjanjian yang menurut sifat perjanjian maka harus ditaati, sesuai dengan pasal 1339 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata :

Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian, diharuskan kepatutan, kebiasaan atau undang-undang.⁶³

Perlunya mengetahui secara detail bagi para pekerja/buruh wanita agar bisa mendapatkan perlindungan hukum secara maksimal, selain itu juga dapat mengantisipasi atas pelanggaran hak-hak yang bisa saja dilakukan oleh pengusaha. Ketika kesadaran hukum para pelaku hukum tidak bisa diandalkan untuk terlaksannya efisiensi berkeadilan sebagaimana dicitakan oleh UUD 1945 dan UU Ketenagakerjaan, pertahanan terakhir perlindungan tenaga kerja terletak pada pengawas ketenagakerjaan.

Berbagai peraturan yang berhubungan dengan upaya perlindungan terhadap tenaga kerja wanita telah dibuat dan disahkan oleh pemerintah

⁶² Pasal 1338, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

⁶³ Pasal 1339, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

maksud untuk meningkatkan produktivitas, keterampilan dan kesejahteraan pekerja wanita sesuai dengan kodrat, harta dan martabatnya. Namun banyaknya permasalahan yang sering terjadi pada kaum buruh menurut penulis adalah disebabkan semua peraturan tentang ketenagakerjaan yang telah ditetapkan segala peraturannya dikembalikan pada masing-masing perusahaan. Ditambah lagi dengan kurangnya kontrol yang dilakukan untuk pemerintah mengenai peraturan perusahaan, serta kurangnya sikap tegas dari pemerintah terhadap pelanggaran-pelanggaran yang merugikan kaum buruh, dalam hal ini adalah buruh wanita. Jika pengawasan ketenagakerjaan memiliki mental dan tanggungjawab dalam melaksanakan dan menjalankan fungsinya, maka pelanggaran-pelanggaran atas hak-hak pekerja/buruh perempuan maka dapat terselesaikan.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Perempuan di SPBU Malang Tinjauan Hukum Islam

Islam dengan perangkat ajarannya yang berdasarkan pada sumber hukum utamanya, yaitu al-Qur'an dan Hadist hadir di muka bumi ini sebagai rahmat untuk sekalian alam (*rahmatan lil'alam*). Kodifikasi ajaran Islam memuat semua dimensi kehidupan manusia, baik hubungan manusia dengan Allah (*vertical*) maupun dalam hubungan manusia dengan manusia lainnya (*horizontal*). Baik hubungan vertikal yang berdimensi sakral dan individual maupun hubungan horizontal yang provan dan komunal, keduanya dibingkai dalam sinaran moral Islam.

Dalam Islam, kedua relasi diatas (*vertical-horizontal*) tidak ditempatkan secara dikotomik dan sekularistik, tetapi bersifat intergralistik dengan menempatkan keduanya sebagai aktivitas dalam kerangka ketaatan kepada sang *al-Khaliq* yaitu Allah SWT.

Bekerja adalah hak setiap orang baik laki-laki maupun perempuan dengan tujuan untuk mencapai penghidupan yang baik tanpa dibatasi oleh kedudukan sosialnya. Dengan demikian setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kehidupan masing-masing. Semua ini sesuai dengan prinsip persamaan. Islam hanya mengenal pembagian pekerjaan menurut kemampuan fisik, kemampuan ilmu dan teknologi yang dimiliki oleh masing-masing manusia.⁶⁴ Dalam kajian beberapa tentang perburuhan terdapat dua istilah teknis dalam mendefinisikan, yaitu *fiqh al-ujrah* dan *fiqh al-Ummal*. Pembahasan persoalan yang berkaitan dengan masalah perburuhan lembaran dalam lembaran kitab-kitab *fiqh* dibahas dalam bab atau pasal tentang akad Ijarah yang masuk dalam kategori bidang *fiqh al-muamalah*. Sedangkan pengaturan tentang hak pemerintah dalam membuat regulasi berkaitan dengan masalah perburuhan dalam relasi antara buruh dan majikan pada umumnya dibahas pada bab siyasah maliyah pada kajian *fiqh al-siyasah*. Akad ijarah sebagai bagian dari kerjasama ekonomi dalam bidang jasa berangkat dari filosofi dasar

⁶⁴Mochtar Effendy, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, (Jakarta: PT. Bharata Karya Aksara, 1986) h.55

bahwa manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya pasti memerlukan kehadiran atau bantuan orang lain. Karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial dan mempunyai sifat ketergantungan pada orang lain. Manusia membutuhkan orang lain dalam hal pemenuhan tempat tinggal, butuh pada binatang sebagai kendaraan dan angkutan yang semuanya itu melibatkan kerjasama dengan orang lain.⁶⁵

Al-Qur'an sebagai dasar dan pedoman bagi umat Islam berisi ajaran yang mengajarkan kepada pemeluknya untuk selalu bersikap kasih sayang terhadap sesamanya, termasuk terhadap para pekerja. Ajaran Islam mengajarkan dan menganjurkan untuk mengakui dan menghormati setiap hak individu. Sehingga tidak dibenarkan apabila peraturan-peraturan yang mengatur tentang hubungan buruh dan majikan merugikan salah satu pihak dan menguntungkan pihak lain. Oleh karena itu maka peraturan-peraturan yang dibuat pengusaha hendaknya tidak merugikan pengusaha maupun pekerja, baik pekerja pria ataupun wanita. Sebagaimana telah penulis sebutkan, bahwa sebelum kedatangan Islam kedudukan wanita tidak dapat disejajarkan dengan pria. Wanita dipandang lebih rendah di hadapan pria. Tetapi setelah melewati beberapa tahun, kini wanita mulai diakui dapat setara dengan pria.

Para wanita dapat melakukan hal-hal yang mulanya dianggap hanya dapat dikerjakan kaum pria. Berbicara mengenai wanita atau perempuan

⁶⁵Sayyid Sabiq, *Fiqh Al-Sunnah*, (Bandung: Dasar al-Fikr), h. 18.

di Indonesia, dimana sebagian besar penduduknya adalah para wanita beragama yang mayoritas muslim, sehingga meskipun kini para wanita mulai diakui sejajar dengan pria, tetapi hendaknya tetap berpegang pada aturan dan dasar-dasar agama.

Meskipun berbeda, dalam ajaran Islam mengatur persamaan hak antara pria dan wanita secara adil. Dan Islam pun tidak menghalangi seorang wanita untuk ke luar dari rumah untuk memasuki dunia kerja dalam berbagai macam bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya, seperti: menjadi guru atau dosen, dokter, pengusaha, dan lain-lain. Asalkan dalam tugasnya tetap memperhatikan hukum-hukum atau aturan yang telah diterapkan dalam Islam. Seperti; tidak terbengkalainya urusan dan tugasnya dalam rumah tangga, harus ada izin dan persetujuan dari suaminya, dan mengerjakan pekerjaan yang tidak mendatangkan hal-hal yang negatif terhadap diri dan agamanya. Hanya saja persoalannya adalah keselamatan dan perlindungan terhadap pekerja terutama wanita.

“*ahliah*” adalah hak kepemilikan dan berusaha dengan meliknya, mengadakan perjanjian serta hubungan-hubungan lainnya.⁶⁶ Seperti yang kita ketahui, umat sebelumnya tidak mengakui hak asasi perempuan sehingga mereka tidak pernah menikmati hak sipilnya. Pengaruh

⁶⁶ Muhammad Said Ramadhan al-Buthi, *Perempuan Dalam Pandangan Hukum Barat dan Islam*, (Yogyakarta: Ak Group, 2005), h.41

persamaan antara laki-laki dan perempuan ini adalah persamaan upah sebuah pekerjaan. Upah atau jasa merupakan buah dari pekerjaan. Hukum Islam yang dikenal mengatur masalah gaji adalah sebagai pengganti kerja, dan bukan sebagai pengganti pekerja dan jenisnya, apakah itu laki-laki ataukah perempuan.

Tak ada perbedaan antara laki-laki dengan perempuan. Mereka memiliki tanggung jawab yang dihormati. Mereka dapat memberikan perlindungan atau tanggungan kepada siapa yang diinginkan. Tak seorang pun boleh merusak perlindungan ini atau mengacuhkannya. Kecuali orang yang diberi perlindungan tersebut telah divonis secara hukum dan oleh karena itu harus tunduk kepada hukum syari'at. Dengan demikian perempuan, memiliki hak sempurna seperti laki-laki. Mereka memberi perlindungan kepada siapa saja yang mereka hendaki. Jadi, haram bagi hakim, qadi atau siapa saja yang merusak perlindungan terhadap perempuan. Hak perlindungan ini terus berlaku selama alasan yang membatalkannya.

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 pada hari kiamat, dan memasukkan mereka ke dalam golongan orang-orang yang fasik.⁶⁷ Sesuai dengan kandungan surat al-Humazah: (104) ayat 1:

وَيْلٌ لِّكُلِّ هُمَزَةٍ لُّمَزَةٍ

Kecelakaanlah bagi Setiap pengumpat lagi pencela⁶⁸

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. Akan tetapi tidak terdapat makna secara kontekstual dari ayat diatas, perlu adanya penafsiran bagi ahli ulama untuk mengetahui hal-hal yang tersirat yang sudah diataur dalam al-Qur'an.

Sebagai konsekuensi logis dari adanya hak, maka akan lahir dua hal yaitu perlindungan dan penggunaan hak. Perlindungan hal dalam Islam

⁶⁷ Ahmad Al-Mursi Husaun Jauhar, *Maqashid Syari'ah*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2009), h. 141

⁶⁸ QS. Al-Humazah (104): 1

merupakan implementasi dari prinsip keadilan. Untuk menjamin terpenuhinya hak, diperlukan kekuasaan untuk melindungi dan menjamin ditunaikannya hak. Sedangkan dalam hal penggunaan hak, prinsipnya Islam memberikan kebebasan bagi setiap pemilik harta sepanjang tidak mengganggu kepentingan orang lain. Setiap perjanjian hukum apapun jenisnya pasti berisi tentang komitmen tertentu yang secara hukum akan melahirkan hak dan kewajiban. Dalam konteks perjanjian kerja antara buruh dan majikan, maka apa yang menjadi kewajiban buruh adalah hak dari majikan dan sebaliknya kewajiban majikan adalah hak buruh. Relasi hak dan kewajiban yang diformalkan dalam sebuah perjanjian kerja merupakan aturan main yang secara komprehensif mengatur semua hal yang berkaitan dengan relasi kerja antara keduanya. Landasan normatif perlunya membuat perjanjian dalam menciptakan relasi sosial yang berdimensi hukum secara jelas dinyatakan dalam surat al-Maidah (5) ayat 1:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ ﴿١﴾

*Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu*⁶⁹

Perlindungan hak dalam hukum Islam adalah implementasi dari prinsip keadilan, yang didalamnya antara buruh/pekerja dengan

⁶⁹ QS. Al-Maidah (5): 1

majikan/pengusaha mempunyai kedudukan yang sama. Setiap perjanjian kerja yang dilakukan antara kedua belah pihak yaitu antara buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha ini merupakan payung hukum bagi kedua belah pihak tersebut. Didalam terdapat kewajiban dan hak yang harus dipenuhi antara kedua belah pihak, dan bisa dijadikan sebagai perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mendapatkan pelakuan diluar dari perjanjian kerja yang sudah disepakati antara kedua belah pihak. Pekerja/buruh harus mengetahui secara detail tentang isi dari kontrak perjanjian kerja yang sudah disepakati kedua belah pihak. Jika para pekerja/buruh tidak teliti dalam memahami tentang isi perjanjian kerja, jika terjadi sengketa antara pengusaha dan pekerja/buruh, perlindungan yang didapatkan tidak akan maksimal.

Dalam al-Qur'an sudah dijelaskan secara tegas, bahwa pengusaha dan pekerja/buruh harus memenuhi akad-akad yang mereka tunaikan. Yang dimaksud dari akad-akad disini adalah perjanjian kerja bagi kedua belah pihak. 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 bekwajiban untuk memenuhi janji yang sudah tercantum dalam setiap akad yang ditunaikan. Karena setiap janji atau perjanjian yang dibuat, maka nantinya akan dimintai pertanggungjawaban. Perlindungan hukum terhadap hak pekerja/buruh

terlihat begitu jelas akan tetapi harus kembali kepada pengimplementasian dalam kehidupan sehari-hari.

Perjanjian kerja sebagai payung hukum para pihak yang terlibat dalam suatu akad. Sebagai sebuah peristiwa hukum, perjanjian kerja merupakan refrensi sebagai fakta hukum bahwa para pihak yang terlibat dalam suatu akad telah berkomitmen untuk bekerjasama baik dibidang permodalan atau jasa. Keharusan pencatatan suatu akad menjadi kata kunci sekaligus penegasan bahwa relasi buruh dan majikan sepenuhnya telah diatur dalam surat perjanjian. Pencatatan juga dimaksud sebagai tindakan preventif kemungkinan adanya penyelewengan atas komitmen yang telah disepakati bersama. Secara metodologis, ketentuan pencatatan dalam bentuk kontrak kerja didasarkan pada konsep *maslahat al-mursalah*.

Imam asy-Syatibhi menjelaskan, seluruh ulama sepakat menyimpulkan bahwa Allah menetapkan berbagai ketentuan syari'at dengan tujuan untuk memelihara lima unsur pokok manusia (*adhdharurriyat al-khams*) yang juga biasa disebut dengan *al-maqashid asy-syar'iyah* (tujuan-tujuan syara'). Sedangkan al-Ghazali mengistilahkan dengan *al-ushul al-khamsah* (lima dasar).⁷⁰ Kelima unsur itu ialah, memelihara agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Semua yang bertujuan memelihara kelima dasar tersebut merupakan *al-mashlahah*

⁷⁰Abd. Rahman Dahlan, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Amzah, 2011), h. 308

Di SPBU Kota Malang yang sebagai besar tenaga kerjanya adalah pekerja wanita, masih belum sepenuhnya memenuhi hak pekerja wanita sesuai dengan *al-maqashid asy-syar'iyah*. Tidak tersedianya lokasi menyusui di SPBU MEMBANGUN BERSAMA, yang seharusnya menjadi hak dari pekerja/buruh wanita yang sedang dalam masa menyusui. *Al-maqashid asy-syar'iyah* dijelaskan didalamnya agar manusia senantiasa memelihara keturunan/kehormatannya, sangat diperlukan tersedianya lokasi menyusui agar saat menyusui aurat pekerja/buruh wanita tidak terlihat. Menjaga kehormatan dari pekerja/buruh wanita bukan hanya dari aurot saja akan tetapi dari ucapan-ucapan yang tidak lazim diucapkan, walaupun dalam pengucapannya bermaksud bercanda. Kurangnya pengetahuan dan pemahaman akan hukum Islam secara mendalam oleh para pekerja, sangat mempengaruhi dalam pergaulan sehari-hari didalam dunia kerja.

Di SPBU “Sahabat Membangun Bersama” terdapat buruh perempuan yang sedang hamil bekerja pada jam malam, dari jam 15.00-21.00 WIB. Seharusnya perusahaan tidak hanya melarang pengusaha untuk mempekerjakan buruh wanita yang sedang hamil pada malam hari saja, tetapi juga siang hari. Sebab di dalam ajaran Islam, al-Qur'an memberikan perlindungan jiwa kepada seseorang, sebagaimana dalam Qs. Al an'am : 151 yang berbunyi :

وَلَا تَقْتُلُوا النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ ذَٰلِكُمْ
وَصَلَّكُمْ بِهِ لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ

Janganlah kamu membunuh jiwa yang diharamkan Allah (membunuhnya) melainkan dengan sesuatu (sebab) yang benar.⁷¹

Dari ayat diatas, sangat jelas bahwa perbuatan atau pekerjaan yang menjadikan atau bahaya bagi keselamatan jiwa seseorang sebaiknya dihindari oleh pekerja dan para pengusaha yang mempekerjakan buruh wanita terutama pada saat sedang hamil. Sebab pada prinsipnya wanita tidak diperkenankan melakukan pekerjaan pada malam hari kecuali jika pekerjaan itu menurut sifat, tempat dan keadaannya harus dijalankan oleh wanita atau tidak dapat dihindarkan karena kepentingan/kesejahteraan umum. Dalam ajaran Islam memberikan hak asasi pokok yang diberikan pada manusia, yang salah satunya adalah hak atas keselamatan hidup.⁷² Sehubungan dengan ini, al-Qur'an menjelaskan didalam surat al-Maidah: 32 yang berbunyi :

وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا

Barangsiapa yang memelihara kehidupan seorang manusia, Maka seolah-olah Dia telah memelihara kehidupan manusia semuanya.

⁷¹ QS. An-An'am (6): 151.

⁷² Maulan Abdul A'la Maududi, *Hak-Hak Asasi Manusia dalam Islam*, (Solo: Pustaka Mantiq, cet. 1, 2000), h. 13

Dari ayat tersebut di atas dapat digaris bawahi bahwasanya, ajaran Islam pun berusaha mengajarkan kepada seluruh umat manusia untuk memelihara dan berusaha menjaga keselamatan hidup manusia. Oleh karena itu hendaknya segera dihapuskan peraturan yang memperbolehkan wanita yang bekerja yang sedang hamil pada malam hari. Dikhawatirkan membahayakan keselamatan wanita tersebut.

Tidak hanya perlindungan terhadap jiwa yang diatur dalam Hukum Islam, akan tetapi secara khusus perlindungan terhadap buruh wanita yang sedang dalam masa haid, sudah diatur dalam hukum Islam. Perusahaan yang baik akan memberikan waktu istirahat atau cuti haid kepada pekerjanya, sebab dalam ajara Islam banyak yang menerangkan tentang haid: Qs. Al Baqarah (2) 222 :

وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الْمَحِيضِ ۖ قُلْ هُوَ أَذَىٰ فَاعْتَزِلُوا النِّسَاءَ
فِي الْمَحِيضِ ۖ وَلَا تَقْرَبُوهُنَّ حَتَّىٰ يَطْهَرْنَ ۚ فَإِذَا تَطَهَّرْنَ
فَأْتُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ أَمَرَكُمُ اللَّهُ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَّابِينَ
وَيُحِبُّ الْمُتَطَهِّرِينَ

Mereka bertanya kepadamu tentang haidh. Katakanlah: "Haidh itu adalah suatu kotoran". oleh sebab itu hendaklah kamu menjauhkan diri[137] dari wanita di waktu haidh; dan janganlah kamu mendekati mereka, sebelum mereka suci[138]. apabila mereka telah Suci, Maka campurilah mereka itu di tempat yang diperintahkan Allah kepadamu.

*Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertaubat dan menyukai orang-orang yang mensucikan diri.*⁷³

Dari bunyi ayat diatas tersebut sangat jelas, bahwasanya Allah menyediakan waktu istirahat khusus kepada para wanita. Oleh sebab itu hendaknya pengusaha juga memberikan waktu istirahat kepada buruh kerja wanita yang sedang haid. Di SPBU “Sahabat Membangun Bersama” biasanya para pekerja wanita, jarang yang menggunakan cuti haid. Peraturan tentang cuti haid sudat diatur dalam perundang-undangan dan pelaksanaannya dijelaskan dalam peraturan kerja, perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama. Kalau dilihat secara tekstual, larangan mendekati seorang wanita pada waktu haid adalah mengandung arti melakukan hubungan badan layaknya suami istri, namun dalam penafsiran industrial larangan mendekati wanita yang sednag adalah sebagai upaya melarang pengusaha untuk menarik wanita ke arah yang berorientasi profit (keuntungan), memberlakukan eksploitasi atas buruh wanita dan memeras keringatnya demi kepentingan industrial.⁷⁴

Salah satu aspek memperlakukan buruh secara baik dalam paradigma Islam adalah dengan memberikan hak dan kewajiban secara berimbang baik dari sisi beban kerja maupun dengan hak upah yang diteriamanya.⁷⁵ Pengusaha/majikan diharuskan memperlakukan pekerja/buruh sebagaimana memperlakukan dirinya sendiri baik dalam pemberian upah,

⁷³ QS. Al-Baqarah (2): 222.

⁷⁴ Imam Ibnu Ichwan, *Pembelaan Islam Terhadap Kaum Buruh*, (Bandung: Pustaka, 1984), h.140

⁷⁵Ridwan, *Fiqih Perburuhan* , (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007), h.102

maupun pelakuan terhadap pekerja/buruh perempuan yang lebih rentan terjadinya pelanggaran hak pekerja/buruh perempuan. Disamping itu seorang pengusaha/majikan tidak boleh memberikan beban kerja kepada buruhnya diluar kemampuannya.

Memposisikan pekerja/buruh sebagai saudara, merupakan strategi membangun kesadaran kolektif tentang pentingnya bersinergi tanpa dibebani dengan perasaan hubungan buruh dengan majikan. Kemungkinan terjadi pelanggaran terhadap hak pekerja/buruh akan berkurang, karena antara majikan dengan pekerja tercipta hubungan sebagai saudara. Pelecehan terhadap kehormatan pekerja perempuan juga akan berkurang, karena tercipta hubungan yang harmonis di tempat kerja.

Islam tidak hanya memberikan prinsip relasi hubungan buruh dan majikan, Islam juga memberikan perlindungan pekerja/buruh, Islam juga memberikan nilai dasar untuk menghargai dan menghormati pekerja/buruh. Islam menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan secara menyeluruh. Upah yang adil bukanlah upah yang ditentukan oleh pemerintah akan tetapi upah yang ditentukan oleh pengusaha dan pekerja itu sendiri.

Faktor kemanusiaan dalam penentuan upah dipengaruhi oleh dua hal sumber yaitu pengusaha dan pemerintah. Dalam keadaan normal upah yang adil cukup ditentukan oleh pengusaha dan buruh, peran pemerintah tidak dibutuhkan pada saat yang demikian, karena campur tangan

pemerintah (misalnya dalam penentuan upah minimum) pada saat keadaan yang normal menjadikan upah yang diberikan pada pekerja menjadi tidak adil.

Gaji/upah adalah salah satu hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila, pekerja/buruh sudah melaksanakan kewajibannya sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak. Pekerja/buruh wanita maupun laki-laki mendapatkan upah yang sama sesuai dengan aturan perundang-undangan, selain itu juga terdapat pemberian bonus bagi pekerja/buruh yang sudah melakukan lembur. Akan tetapi tidak jarang juga ada pengusaha yang melakukan eksploitasi terhadap pekerja untuk memperoleh keuntungan, dan lain sebagainya menjadikan nilai-nilai keadilan dalam pengupahan akan sulit diterapkan. Keadaan yang demikianlah peran pemerintah sebagai pengawasan sangat diperlukan dalam membantu menentukan upah yang adil dengan memperhatikan faktor kemanusiaan. Karena pemerintah memiliki tugas yaitu adanya kewajiban dan pengawasan serta menjaga keadilan dan kesejahteraan rakyat.

Tingkat upah yang adil merupakan tujuan kebijakan pengupahan dalam Islam sehingga tidak boleh pemerintah menetapkan suatu upah hanya semata-mata karena ingin meningkatkan kesejahteraan para pekerja/buruh, akan tetapi menimbulkan kezaliman terhadap pengusaha sehingga tidak mendapatkan keuntungan bahkan menimbulkan kerugian.

Situasi sekarang ini peran pemerintah sanga diperlukan dalam penentuan tingkat upah untuk mencapai kesejahteraan rakyatnya baik pengusaha maupun pekerja.

