

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Semangat bangsa Indonesia, untuk melaksanakan pembangunan sejak proklamasi adalah nafas pancasila, bahu membahu mempertahankan dan mengisi kemerdekaan tanpa mengenal dan mentolelir adanya unsur sara.¹

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional yang didasarkan pada pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan juga harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil ataupun spiritual.²

Salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas masyarakat di Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk menuju Indonesia maju. Peningkatan kualitas manusia tidak akan tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, akan tetapi jaminan hidup tidak dapat tercapai jika

¹ Loekman Soetrisno, *Liberalisasi Ekonomi*, Jogjakarta: PT.Tiara Wacana, 1995, h. 5.

² Harjuan Rusli, *Hukum ketenagakerjaan berdasarkan UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan lainnya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, Cet. II, 2011), h. 1.

manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat di peroleh berupa imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.³ Hal ini merupakan salah satu tanggung jawab negara dalam memberikan sebuah pekerjaan bagi setiap warganya yang dimana pemerintah seharusnya memberikan sebuah lapangan pekerjaan yang sebanyak-banyaknya untuk mengurangi jumlah pengangguran yang ada.

Tenaga kerja mempunyai peranan, kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak-hak tenaga kerja diatur didalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia, yang didalamnya mencakup perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan supaya harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar karyawan dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional.⁴

Karyawan dalam perseroan biasanya didefinisikan sebagai para pekerja yang memiliki jabatan struktur. Mereka bekerja di bawah komando para manajer atau supervisor. Umumnya mereka mengenyam pendidikan yang sedang dan tinggi. Kendatipun posisinya dalam pengambilan keputusan tidak besar, karyawan mendominasi jumlah terbesar didalam perseroan. Umumnya karena struktural posisi mereka lemah, karyawan di suatu perseroan membentuk kelompok informal

³ UUD 1945 pasal 27 ayat 2

⁴ F.Winarni, *Administrasi Gaji Dan Upah*, Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006, h. 89.

atau serikat untuk membela kepentingan mereka. Ketika mereka menyatu, mereka akan sangat sensitif.⁵

Kehadiran serikat pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin baik organisasi itu, maka akan semakin kuat. Sebaliknya semakin lemah, maka semakin tidak berdaya dalam melakukan tuntutan.⁶

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyebutkan, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar buruh dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan buruh dan keluarganya dengan tetap memberikan perkembangan kemajuan dunia usaha.⁷

Sebagaimana disadari bahwa bekerja merupakan kebutuhan hidup yang utama bagi manusia. Dari kerja yang melakukannya seseorang berharap akan mencukupi kebutuhan-kebutuhan jasmani maupun rohani dari imbalan yang diterima atau kerja yang dilakukan. Dengan imbalan dari kerja itu pula diharapkan dapat meningkatkan mutu dan kualitas kehidupannya yang pada gilirannya

⁵ Hardijan Rusli, *Hukum ketenagakerjaan*, Cet I, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004, h. 45.

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003, h. 38.

⁷ Agusmindah, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia Dinamika Kajian Dan Teori*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010, h. 60.

menempatkan pada status sosial tertentu, yang akan memberikan kepuasan pada dirinya.

Pada masa sekarang ini tidak hanya laki-laki saja yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga, perempuan pun juga melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan oleh laki-laki, hal ini selain karena kebutuhan rumah tangga yang semakin membesar dan gaji dari laki-laki terkadang masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah yang semakin banyak dan mendesak.

Perempuan yang bekerja mudah ditemui. Kesetaraan gender antara perempuan dan laki-laki merupakan salah satu dari sekian alasan dari pada perempuan-perempuan bekerja. Hal tersebut harus diatur karena kodrati perempuan memiliki perbedaan biologis dengan laki-laki yang dampaknya berpengaruh terhadap kemampuan fisik, sehingga, perlu ada pengecualian terhadap perempuan apabila ini tidak dapat melakukan tugas dan pekerjaannya sebagaimana mestinya, karena kodratnya.⁸ Didalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 juga melindungi pekerja perempuan.

Perlindungan terhadap pekerja perempuan secara keseluruhan terkait dengan perlindungan ekonomis, sosial dan teknis. Dalam perlindungan ekonomis diantaranya menyangkut upah dan tunjangan lainnya, tidak boleh dibedakan dengan pekerja laki-laki untuk jenis pekerjaan yang sama. Pada waktu-waktu tertentu perempuan tidak dapat menjalankan kewajibannya (bekerja) karena fungsi biologisnya. Akan tetapi, perempuan yang tidak dapat menjalankan kewajibannya tersebut tetap mendapatkan hak upahnya.

⁸ Agusmindah, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia Dinamika Kajian Dan Teori*, h. 69.

Pada hari pertama seorang perempuan merasakan sakit dikarenakan haid pada hari pertama dan hari kedua, maka buruh perempuan tidak wajib bekerja, jika buruh perempuan tersebut memberitahukan keluhannya tersebut kepada pengusaha (pasal 81 UUK).

Buruh perempuan juga berhak mendapatkan istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan ketika sebelum saatnya melahirkan, dan 1,5 (satu setengah) bulan juga ketika setelah melahirkan dengan catatan itu semua menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan yang menanganinya (pasal 82).

Ketika buruh perempuan mempunyai anak kecil dan anaknya dalam kondisi yang masih menyusui, mereka di perkenankan untuk menyusui anaknya untuk waktu yang sepatutnya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (pasal 83).

Harus diakui pekerja perempuan di Indonesia belum sepenuhnya menerima hak-hak normatif dari perusahaan tempatnya bekerja. Belakangan, maraknya demo pekerja terutama terbatas sekedar pada tuntutan kenaikan upah minimum provinsi atau kota, sementara itu hak-hak lain yang belum sepenuhnya diperoleh, seperti luput dari perhatian pihak perusahaan ataupun pihak pemerintah. Padahal jika saja didalami lebih lanjut, banyak sekali hak-hak pekerja perempuan yang belum didapatkan karena satu dan lain hal.⁹

Kajian secara mendalam tentang perburuhan di kalangan umat Islam jarang dilakukan. Diskursus Islam yang lazimnya tertuang dalam berbagai kitab fiqh belum banyak mengulas secara spesifik dan sistematis masalah ini. Dalam

⁹<http://ekonomi.kompasiana.com/bisnis/2014/04/21/menakar-hak-hak-perempuan-pekerja-50672.html> Diakses tanggal 16 November 2014

khazanah fiqh klasik, konsep yang bersentuhan langsung dengan masalah fiqh perburuhan adalah konsep hukum sewa menyewa. Konsep sewa-menyewa terbagi menjadi dua, sewa menyewa dalam bentuk barang (*ijarat al 'ain*) objeknya adalah manfaat dari benda dan sewa-menyewa dalam bentuk pekerjaan yang melahirkan konsep upah mengupah (*Ijarat al-'amal*). Secara yuridis normatif, kedudukan akad ijarah dengan mendasarkan pada hukum *kulli* (Prinsip dasar) dilarang karena termasuk akad yang mentransaksikan sesuatu yang abstrak (manfaat/jasa) atau *al-bay' al-ma'dum*, yaitu mentransaksikan suatu barang yang tidak ada. Oleh karena itu, kebolehan akad ini mendasarkan pada prinsip kebutuhan masyarakat (al-hajat) dan masyarakat menilai akad ini baik (istihsan) dan selaras dengan ketentuan syara',¹⁰

Konsep fiqh perburuhan dikembangkan dari ragam ijarah al 'amal yaitu transaksi antara orang dengan orang lain secara individual atau secara individu dengan pemilik modal dalam sebuah perusahaan untuk mengerjakan sesuatu dengan imbalan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu. Dari sini kemudian ulama membagi model ijarah al 'amal menjadi dua, yaitu ajir al-wakhid yaitu akad ijarah yang bersifat individual (sector informal) dan ajir al-musyarak yaitu akad ijarah yang bersifat umum dan dalam sebuah ruang kerja yang besar (sector formal).¹¹

¹⁰ Muhammad Syafi'i Antonio, Bank Syariah dari Ekonomi ke Praktik (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), h.117

¹¹ Ridwan, Fiqh Perburuhan (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2001), h. 4

Dasar-dasar hukum atau rujukan akad ijarah adalah Al-Quran, Al-Sunnah'.¹²

Dasar hukum ijarah dalam Al-Quran Surat Al Thalaq ayat 6:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَكَاتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ

“Jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, “

Dasar hukum ijarah dari hadist adalah:

وَعَنْ جَابِرٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَخِفَ عَرَقُهُ

“Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering” (Riwayat Ibnu Majah)

Ketika perempuan bekerja, maka ia harus tetap terikat pada ketentuan ketentuan Allah. artinya ketika perempuan bekerja ia tidak boleh memaksakan kehendak untuk bekerja, karena hukum perempuan bekerja adalah mubah dan sesungguhnya masih banyak kewajiban kewajiban yang di tanggung oleh seorang perempuan selain dari pada bekerja.

Ketika melakukan pra penelitian di PT Gatra Mapan, penulis menemukan indikasi bahwasannya perusahaan tersebut yang dalam prakteknya, tidak

¹² Hendi Suhendi, Fiqh Muamalah (Jaarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2010), h.116

sepenuhnya memenuhi hak-hak normatif pekerja perempuan disana, seperti hak untuk menyusui yang telah tertuang dalam pasal 83, dan dalam penjelasan pasal 83 perusahaan diharuskan untuk memberiakan ruangan khusus dimana ruangan khusus tersebut akan digunakan untuk kegiatan menyusui oleh pekerja perempuan. Dan dalam praktiknya perusahaan hanya beberapa hak normatif saja yang mereka penuhi, apa yang menjadi alasan mereka tidak memenuhi hak untuk menyusui, dan disisi lain penulis juga ingin mengetahui bagaimana Islam memandang tentang hak hak normatif pekerja perempuan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan tersebut. PT. Gatra Mapan, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang mabel yang berlokasi di Kecamatan Pakis Kabupaten Malang

Dengan latar belakang ini penulis bermaksud mengadakan penelitian guna menyelesaikan skripsi dengan judul: “PELAKSANAAN PEMBERIAN HAK NORMATIF PEKERJA PEREMPUAN DI PT. GATRA MAPAN (Studi Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian hak-hak normatif pekerja perempuan di PT. Gatra Mapan jika ditinjau menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pelaksanaan pemberian hak-hak normatif pekerja perempuan di PT. Gatra Mapan jika di tinjau menurut Hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian hak-hak normatif pekerja perempuan di PT. Gatra Mapan jika di tinjau menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian hak-hak normatif pekerja perempuan di PT. Gatra Mapan jika di tinjau menurut Hukum Islam.

D. Manfaat penelitian

- a) Manfaat Teoritis: Peneliti berharap penelitian ini dapat menambah wawasan secara mendalam, meluas dan dapat menjadi pengetahuan secara akademis sekaligus menjadi sumber rujukan untuk penelitian yang selanjutnya
- b) Manfaat praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk menjadi sumber informasi kepada pemerintah agar dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan perburuhan.

E. Definisi operasional

1) Pekerja Perempuan

Pekerja perempuan adalah setiap perempuan yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹³ Khususnya dalam hal ini adalah pekerja perempuan yang bekerja di PT. Gatra Mapan

¹³ Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2) Hak-Hak Normatif

Hak-hak normatif yang dimaksud disini adalah hak-hak yang sesuai dengan hukum dalam hal ini adalah menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada pasal, 81, 82 dan 83 yakni tentang hak hak yang berkaitan dengan reproduksi

3) Hukum Islam

Maksud dari hukum Islam disini ialah sebuah hukum yang merupakan perintah suci Allah SWT yang mengatur seluruh aspek kehidupan setiap muslim.¹⁴ Dalam hal ini adalah aspek menurut hukum ketenagakerjaan.

F. Sistematika Pembahasan

BAB I Pendahuluan. Bab ini menjelaskan latar belakang permasalahan, pembatasan dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian dan teknik penulisan, tinjauan kajian terdahulu, dan sistematika penulisan.

BAB II Kajian Pustaka. Bab ini akan dibahas Tinjauan Umum tentang Ketenagakerjaan, Tinjauan Umum Perjajian Kerja dan Tinjauan umum tentang Perlindungan Pekerja menurut hukum Islam

¹⁴ Joseph Schacht, *An Introduction To Islamic Law, Cet li*, Oxford: Oxford University Press, 1964, h.

BAB III Metodologi Penelitian. Bab ini akan dibahas mengenai tata cara penelitian, mulai dari sumber data, lokasi penelitian, wawancara, pengolahan data, jenis data.

BAB IV Hasil Penelitian Dan Analisa. Bab ini akan dibahas lebih jauh mengenai alasan-alasan PT. Gatra Mapan tidak memberikan Hak-hak Normatif Pekerja Perempuan, dan bagaimana pandangan Islam mengenai perempuan yang tidak mendapatkan hak-hak normatif dan konsekuensi hukum bagi perempuan yang tidak menjalankan kewajibannya sebagaimana mestinya.

BAB V Penutup. Bab ini penulis menyimpulkan seluruh permasalahan yang telah dibahas dan atas dasar hal tersebut diajukan pula beberapa saran sebagai pertimbangan.