

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Tempat Penelitian**

##### **1. Sejarah Umum Perusahaan**

Sejarah dan perkembangan PT Galangcitra Majumapan (PT Gatra Mapan). Perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dengan nama Galangcitramitra Majumapan atau disingkat dengan PT GATRA MAPAN, bergerak dalam bidang manufaktur untuk produk-produk *entertainment furniture*. Secara umum kegiatannya mencakup pembuatan desain, proses produksi, dan pemasarannya.

PT Gatra Mapan didirikan pada tahun 1984 dengan nama UD “AKIE”. Memulai usaha dengan tenaga kerja sebanyak tiga orang dan kapasitas produksi 14 unit per bulan. Dalam perkembangannya mengalami beberapa tahapan perubahan diantaranya pada tahun 1991 menjadi PT Cipta Pesona Pertiwi Perkasa. Kemudian pada tanggal 16 September 1992 menjadi PT Galangcitramitra Majumapan.

PT Gatra Mapan memiliki cakupan areal kerja seluas 145.956 m<sup>2</sup> dengan dukungan ± 1.364 karyawan, kapasitas terpasang sebesar 60.000 unit per bulan, dan kapasitas produksi sebesar 51.000 unit perbulan.

Personalia PT Gatra Mapan Malang meliputi jumlah karyawan dan tingkat pendidikan karyawan. Adapun pembagian jumlah karyawan dan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel yang tampak dibawah ini:

**Tabel 5. Jumlah Karyawan dan Tingkat Pendidikan PT Gatra Mapan Malang**

Tabel. 1

| No.    | Status             | Jabatan           | Tingkat Pendidikan | Jumlah |
|--------|--------------------|-------------------|--------------------|--------|
| 1      | Tetap              | Direktur Utama    | S2                 | 1      |
| 2      |                    | Wakil Direktur    | S1                 | 2      |
| 3      |                    | Direktur Keuangan | S2                 | 1      |
| 4      |                    | Direktur Logistik | S1                 | 1      |
| 5      |                    | Direktur Pabrik   | S1                 | 1      |
| 6      |                    | Manager Bagian    | S1                 | 11     |
| 7      |                    | Asst. Manager     | S1                 | 11     |
| 8      |                    | Kabag             | S1                 | 3      |
| 9      |                    | Kasub             | S1                 | 3      |
| 10     |                    | Staff             | Diploma 3          | 12     |
|        |                    | SMA/SMK           | 208                |        |
| 11     | Kontrak            | Bag. Produksi     | SMA/SMK            | 45     |
| 12     | Harian Lepas       | Bag. Produksi     | SMP                | 116    |
| 13     | <i>Outsourcing</i> | Bag. Produksi     | SMA/SMK            | 80     |
| Jumlah |                    |                   |                    | 496    |

(Sumber: PT Gatra Mapan Malang, Januari 2015)

Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa personalia PT Gatra Mapan, staff dengan status karyawan tetap berjumlah sebanyak 208 orang dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK, selanjutnya karyawan harian lepas sebanyak 116 orang dengan latar belakang SMP. Staff kontrak adalah staff yang sudah pensiun dan masih dibutuhkan oleh perusahaan sehingga dilakukan kontrak kerja selama 1 tahun. Karyawan harian lepas adalah karyawan yang cara penggajiannya setiap minggu dan diberikan pada hari sabtu. Karyawan *outsourcing* adalah karyawan PT Gatra Mapan Malang yang cara penggajiannya dilakukan oleh perusahaan lain. Dalam hal ini PT Gatra Mapan Malang bekerja sama dengan PT JMD (Java Mitra Dikdaya). PT Gatra Mapan Malang menggunakan karyawan *outsourcing* untuk meminimalisir resiko pengadaan tenaga kerja pada bagian produksi, seperti

masalah penggajian, keselamatan tenaga kerja, bagian potong, rakit dan bentuk, serta *packing*.

Dalam PT. Gatra Mapan terdapat pekerja wanita yang sudah menikah dan yang belum menikah. Untuk pekerja perempuan presentase yang sudah menikah sebesar 90% dan untuk pekerja perempuan yang belum menikah persentasenya sebanyak 10%

### **B. Pelaksanaan Pemberian Hak-Hak Normatif Pekerja Perempuan di PT. Gatra Mapan Ditinjau Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan**

Perempuan yang bekerja berhak mendapatkan cuti yang dalam masa haid, cuti melahirkan dan hak untuk menyusui ketika pekerja perempuan itu masih mempunyai anak masih membutuhkan air susuan dan semua itu diatur dalam Pasal 76, 81, 82 dan 83 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi penulis hanya meneliti pada pasal 81, 82 dan 83 tidak dengan pasal 76 dikarenakan dalam praktiknya di PT. Gatra Mapan tidak mempekerjakan pekerja perempuan di waktu malam hari sehingga, penerapan pasal 76 pada penelitian yang ditulis oleh penulis ini ditiadakan, dan PT. Gatra Mapan sendiri mempekerjakan pekerja perempuan hanya pada siang hari antara pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.00.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa dalam prakteknya masih ada hak normatif pekerja perempuan yang ada didalam pasal 81, 82 dan 83 yang berkaitan dengan waktu kerja tidak diterapkan oleh perusahaan, melainkan hanya cuti haid dan cuti melahirkan. Pasal 83 mengenai

hak untuk menyusui tidak diberikan oleh pengusaha dikarenakan ada beberapa faktor yang menjadi penyebab tidak dipenuhinya hak untuk menyusui.

### 1. Cuti Haid

Cuti haid diberikan kepada karyawan perempuan jika pekerja perempuan tersebut merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha. Pemberian izin mengenai cuti haid ini disebutkan dalam pasal 29 ayat 1 PKB (Perjanjian Kerja Bersama) didalam yang menyatakan:

*“Setiap karyawati diberikan hak cuti haid maksimal selama 2 (dua) hari dalam setiap bulan, untuk hari pertama dan kedua haid”.*

Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

*“Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.*<sup>1</sup>

Pasal tersebut dapat ditafsirkan bahwasanya ketika pekerja/buruh perempuan diperbolehkan tidak masuk/tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua pada saat merasakan sakit pada masa haid, dan tidak wajib/tidak masuk bekerja dengan syarat bahwasannya pekerja/buruh perempuan tersebut memberitahukan kepada pengusaha, agar diberi izin tidak masuk/tidak bekerja bahwasannya dia dalam masa haid dan merasakan sakit.

Untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai praktek pemberian hak normatif di PT. Gatra Mapan, peneliti melakukan wawancara kepada

---

<sup>1</sup> Pasal 81 Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

beberapa orang yang berkaitan langsung dengan tema pokok permasalahan yang diangkat oleh penulis.

Nama. Nina yang berumur 28 Tahun dengan jabatan sebagai Front Office yang statusnya telah menikah, mengatakan bahwa:

*“...Saya mengerti mas mengenai PKB dan saya punya PKB tpi tidak hafal isinya dan sekarang tidak saya bawa sekarang. mengenai hak normatif seperti cuti cuti haid, cuti melahirkan itu dipenuhi mas...”<sup>2</sup>”*

Nama, Rud Kristina Ria, Umur 48 Tahun, Jabatan Bagian Keuangan, mengatakan:

*“... saya mendapatkan PKB juga, isinya juga mengerti, jika nanti ada yang tidak dimenerti kan bisa ditanyakan langsung ke Pak Salim (Kepala Bagian Ketenagakerjaan) dalam penerapannya juga sudah sesuai, cuti haid, cuti melahirkan juga kita dapatkan...”<sup>3</sup>”*

Nama, Salim Arifin, Umur 38 Tahun, Jabatan, Kepala bagian Ketenagakerjaan (Personalia), mengatakan bahwa:

*“... mengenai hak normatif pekerja perempuan, semua sudah tertuang dalam PKB, mengenai cuti haid dan cuti melahirkan sudah dipenuhi semua oleh perusahaan...”*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat di tarik kesimpulan bahwasannya perusahaan tersebut telah menerapkan PKB (perjanjian kerja

---

<sup>2</sup> Nina, wawancara, Malang, 27 Januari 2015

<sup>3</sup> Rud Kristina, wawancara, Malang, 27 Januari 2015

bersama) dan juga perusahaan tersebut telah menerapkan pasal 81 Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan yakni mengenai cuti haid.

## 2. Cuti Melahirkan

Cuti melahirkan diberikan kepada karyawan perempuan dalam kurun waktu 3 bulan yang terbagi dalam 2 periode, yakni periode sebelum melahirkan dan periode setelah melahirkan. Periode sebelum melahirkan selama 1,5 bulan dan periode setelah melahirkan selama 1,5 bulan. dan ketentuan ini disebutkan dalam Undang - Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

*“Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah bulan) sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah bulan) sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”*.<sup>4</sup>

Pada pasal 28 PKB (Perjanjian Kerja bersama) menyatakan juga disebutkan sebutkan bahwa:

*“Setiap karyawan diberikan hak cuti hamil/melahirkan selama 3 bulan, dengan ketentuan 1 ½ bulan sebelum dan 1 ½ setelah melahirkan, atau dapat disesuaikan dengan kondisi kesehatan dan telah mendapat persetujuan dari pimpinan/pengguna dan upahnya tetap dibayar”*.

Tetapi dalam prakteknya, pekerja perempuan tidak lantas langsung mengambil 1,5 (satu setengah bulan) sebelum melahirkan akan tetapi mereka mensiasatinya dengan 1 bulan sebelum melahirkan sudah mengambil cuti sampai dengan 2 bulan setelah melahirkan yang penting menurut mereka jangka waktu

---

<sup>4</sup> Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pengambilan cuti untuk melahirkan adalah pas selama 3 bulan dan menurut kepala bagian ketenagakerjaan itu mesiasati cuti tersebut diperbolehkan. Ketika pekerja perempuan merasa waktu 3 bulan masih belum cukup, maka mereka bisa memperpanjang istirahatnya berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan.<sup>5</sup>

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa koresponden, diantaranya

Pertama Rud Kristina Ria yang berumur 48 Tahun, bekerja pada bagian keuangan mengatakan:

*“...saya mendapatkan PKB juga, isinya juga mengerti, jika nanti ada yang tidak dimeneri kan bisa ditanyakan langsung ke Pak Salim (Kepala Bagian Ketenagakerjaan) dalam penerapannya juga sudah sesuai, cuti haid, cuti melahirkan juga kita dapatkan...”<sup>6</sup>*

Begitu juga dengan Nina yang berumur 28 tahun dengan Jabatan sebagai Front Office, mengatakan:

*“...Saya mengerti mas mengenai PKB dan saya punya PKB tapi tidak hafal isinya dan sekarang tidak saya bawa sekarang. mengenai hak normatif seperti cuti cuti haid, cuti melahirkan itu dipenuhi mas...”<sup>7</sup>*

Untuk cuti melahirkan memang sudah diberikan kepada karyawan perempuan, hal ini disampaikan langsung oleh Bapak Salim Arifin dengan umur

---

<sup>5</sup> Penjelasan pasal 81 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>6</sup> Rud Kristina, wawancara, Malang, 27 Januari 2015

<sup>7</sup> Nina, wawancara, Malang, 27 Januari 2015

41 tahun dengan jabatan sebagai Kepala Bagian Ketenagakerjaan (personalia). Dalam wawancaranya beliau mengatakan bahwa:

*“... mengenai hak normatif pekerja perempuan, semua sudah tertuang dalam PKB, mengenai cuti haid dan cuti melahirkan sudah dipenuhi semua oleh perusahaan...”*

Ketika karyawan mengalami musibah seperti gugur kandungan mereka juga mendapatkan hak cuti yakni selama 1½ bulan. Pada Undang - Undang Ketenagakerjaan disebutkan sebutkan bahwa:

*“Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandung berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter”.*<sup>8</sup>

Selaras dengan undang Undang ketenagakerjaan, dalam pasal 28 ayat 2 dalam PKB juga menyatakan:

*“Setiap karyawan yang mengalami gugur kandungan akan diberikan cuti 1½ bulan sejak gugur kandungan dengan disertai dengan surat keterangan dokter/bidan yang merawatnya dan upahnya tetap dibayar”.*

Apabila pengusaha melanggar ketentuan pasal 82 maka ada saksi pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>9</sup> Pasal 185 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

### 3. Hak Menyusui

Hak menyusui, diberikan kepada pekerja perempuan yang mempunyai anak masih kecil dan belum bisa makan apa apa kecuali ASI. Pada Undang - Undang Ketenagakerjaan juga disebutkan sebutkan bahwa:

*“Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui jika hal tersebut harus dilakukan selama waktu kerja”.*<sup>10</sup>

Hak menyusui ini diberikan kepada pekerja perempuan dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan, dan diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama.<sup>11</sup>

Pada pakteknya, hak menyusui ini oleh perusahaan PT. Gatra Mapan tidak diberikan, karena menurut Bpk. Salim Arifin selaku Kepala Bidang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa:

*“... tapi perusahaan tidak memberikan hak menyusui d karenakan tidak ada kondisi yang krusial dan mendesak yang dialami oleh pekerja perempuan, dan mereka pun tidak mempermasalahkan tidak dipenuhinya hak untuk menyusui, karena biasanya para karyawan itu mengoptimalisasi cuti melahirkan yang diberikan oleh perusahaan selama 3 bulan yang terbagi 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan dan juga biasanya para karyawan*

---

<sup>10</sup> Pasal 83 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>11</sup> Penjelasan pasal 83 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

*perempuan itu mensiasatinya dengan 1 bulan sebelum melahirkan sudah mengambil cuti untuk melahirkan dan sisanya digunakn untuk menyusui...”<sup>12</sup>*

Hak menyusui memang tidak diberikan oleh perusahaan kepada pekerja perempuannya, dan para pekerja perempuannya pun tidak mempermasalahkan tersebut. hal ini bisa dibuktikan dengan hasil wawancara kepada beberapa pekerja perempuan, diantaranya:

Nama Nina yang berumur 28 Tahun, Jabatan sebagai Front Office yang statusnya telah menikah, mengatakan bahwa:

*“...mengenai hak menyusui memang tidak diberikan mas, tapi saya tidak mempermasalahkan hal tersebut karena kalau menyusui sudah digabung sama cuti melahirkan, kan cuti melahirkan ada 3 bulan, ya saya siasati dengan 1 bulan sebelum melahirkan saya ambil cuti dan sisanya 2 bulan untuk waktu menyusui....”<sup>13</sup>*

Nama, Rud Kristina Ria, , Umur 48 Tahun, Jabatan Bagian Keuangan, mengatakan:

*“... kami belum mendapatkan hak untuk menyusui, saya tidak keberatan dengan tidak diterikannya hak untuk menyusui karena saya sendiri malas menyusui toh juga ada susu pendamping pengganti ASI, kalaupun untuk waktu menyusui saya gabung dengan cuti melahirkan yang waktunya semuanya 3 bulan, ya disiasati*

---

<sup>12</sup> Salim Arifin, wawancara, Malang 26 Januari 2015

<sup>13</sup> Nina, wawancara, Malang 27 Januari 2015

*dengan 1 bulan sebelum melahirkan saya cuti dan sisanya 2 bulan untuk waktu menyusui.<sup>14</sup>*

Ketika perusahaan memang benar benar mau memberikan hak untuk menyusui kepada pekerja perempuannya, terlepas dari para pekerjanya perempuannya mau tidaknya menyusui, maka perusahaan tersebut akan membangun sebuah ruangan khusus yang dimana ruangan tersebut akan digunakan karyawan perempuannya untuk menyusui bayinya. Karena dalam penjelasan pasal 83 disebutkan bahwa dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan. Dengan kata lain, jika perusahaan itu mampu membuat sebuah ruangan khusus untuk para pekerja perempuannya yang ingin menyusui, maka perusahaan tersebut haruslah membangun ruangan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, bahwasannya para karyawan perempuan tidak mempermasalahkan tidak adanya hak untuk menyusui.

Sebagian besar hak normatif perempuan yang berkaitan dengan waktu kerja adalah hak untuk menyusui. Hak menyusui tidak diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja perempuannya, hak ini dikarenakan tidak adanya kondisi yang yang krusial ataupun kondisi yang mendesak terhadap pekerja perempuan sehingga hak tersebut tidak diberikan kepada pekerjanya dan para pekerja perempuan pun tidak ada yang mempermasalahkan dengan tidak dipenuhinya hak untuk menyusui. Ketika seorang pekerja perempuan tidak puas akan haknya tersebut, maka mereka akan bilang langsung kepada ketua serikat pekerja untuk

---

<sup>14</sup> Rud Kristina Ria, *wawancara*, Malang 27 Januari 2015

dibicarakan langsung kepada pengusaha sebagai bahan evaluasi dalam membuat PKB dan selama ini perusahaan telah memberikan seluruh hak hak yang ada didalam PKB. Hal ini tercermin dalam wawancara yang dilakukan peneliti kepada ketua serikat pekerja yang bernama Bapak Jimat yang berusia 48 tahun, mengatakan:

*“... dalam pelaksanaannya perusahaan juga telah berkomitmen utnu memenuhi setiap hak-hak karyawan yang telah ada dalam kesepakatan tersebut. Jika ada karyawan yang keberatan mengenai isi PKB maka mereka pasti akan datang ke kita dan akan membicarakan keluhan dari PKB tersebut, dan keluhan tersebut akan menjadi bahan masukan bagi kami untuk pembuatan PKB di periode selanjutnya dan selama ini kami belum menerima keluhan mengenai isi dari PKB tersebut...”<sup>15</sup>*

Dengan adanya PKB dalam sebuah perusahaan, maka para pengusaha dapat memenuhi segala hak dan kewajiban yang telah ditanggungnya, dan akan menanggung akibat hukum jika tidak menjalankan PKB yang telah disepakati secara bersama. Jika PKB tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan maka akan mejadi bahan masukan dalam membuat PKB di periode selanjutnya.

### **C. Hak Hak Normatif Pekerja Perempuan Di Tinjau Dari Hukum Islam**

Pada sebuah keluarga pekerjaan itu sering dilakukan oleh seorang suami atau laki laki sebagai kepala rumah tangga yang mencari nafkah. Akan tetapi seiring dengan perkembangan zaman, perempuan bekerja mudah ditemui dimana mana. Seorang perempuan yang bekerja di luar memiliki banyak alasan, mulai

---

<sup>15</sup> Pak Jimat, *wawancara*, Malang 27 Januari 2015

dari untuk membantu ekonomi keluarga atau membantu peningkatan kesejahteraan ekonomi keluarga hingga mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya.

Ketika seseorang bekerja, kewajiban bagi si pemberi kerja adalah bahwa ia tidak mengingkari gaji para karyawannya pada waktu yang telah disepakati. Jika pemberian gaji itu disepakati di berikan di awal bulan, maka pemberian gaji juga harus dilakukan di awal bulan, jika di pemberian gaji itu di akhir akhirkan maka termasuk betindak dzolim.

Allah Ta'la berfirman dalam Al-Quran Surat Ath Tholaq ayat 6:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

Artinya: “Kemudian apabila mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.” (QS. Ath Tholaq: 6).

Ayat tersebut menyatakan bahwasannya dalam pemberian upah itu harus segera setelah selesainya pekerjaan. Rasulullah juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Rasulullah bersabda:<sup>16</sup>

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah, shahih).

Maksud hadits ini adalah agar supaya bersegera menunaikan hak pekerja apabila pekerjaannya telah selesai, begitu juga bisa dimaksud jika telah dicapai kesepakatan pemberian gaji untuk tiap bulannya.

---

<sup>16</sup> <http://rumaysho.com/muamalah/bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering-3139> diakses tanggal 30 januari 2015

Seorang pengusaha, juga di anjurkan dalam Islam untuk melebihkan rizki pada pekerjaanya, hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat An-Nahl ayat 71 yang berbunyi:

وَاللَّهُ فَضَّلَ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ فِي الرِّزْقِ فَمَا الَّذِينَ فُضِّلُوا بِرَادَى رِزْقِهِمْ عَلَى  
مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَهُمْ فِيهِ سَوَاءٌ أَفَبِعِزَّةِ اللَّهِ تَجْحَدُونَ

Artinya: "Dan Allah melebihkan sebagian kamu dari sebagian yang lain dalam hal rezeki, tetapi orang-orang yang dilebihkan (rezekinya itu) tidak mau memberikan rezeki mereka pada buruh (budak-budak) yang mereka miliki, agar mereka sama (merasakan) rezeki itu. Maka mengapa mereka mengingkari Nikmat Allah. ( An Nahl : 71 )

Pengusaha juga dianjurkan untuk memberikan kesejahteraan kepada pekerjaanya, hal ini sesuai dengan hadist Nabi yang berbunyi:<sup>17</sup>

أَعْيَرْتَهُ بِأَمِّهِ ثُمَّ قَالَ إِنَّ إِخْوَانَكُمْ خَوْلَكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ  
فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيَلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَأَعْيِنُوهُمْ

Artinya: "Sesungguhnya mereka saudara-saudara kalian yang menjadi tanggunganmu, Allah menjadikan mereka dibawah tangan kalian, maka barang siapa yang saudaranya berada di tangannya hendaklah dia memberi makan dari apa yang dia makan dan memberi pakaian dari pakaian yang ia kenakan dan janganlah kalian memberi beban kepada mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup. Jika kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup maka tolonglah mereka". [HR Al-Bukhari dan Muslim]

Pengusaha dilarang mengurangi hak buruh, hal ini tetuang dalam Al Quran surat As Syu'ara 26 ayat 83 yang berbunyi:

<sup>17</sup> <https://mizanuladyan.wordpress.com/category/pembantu-rumah-tangga/>, diakses tanggl 28 Januari 2015

وَلَا تَبْخَسُوا □ النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: ”Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela diatas bumi dengan membuat kerusakan. ( As Syu ara 26 : 83 )

Seorang pengusaha juga di anjurkan untuk menikahkan pekerjanya yang masih belum menikah/bujang, hal ini sesuai dengan Firman Allah yang berbunyi:

وَأَنْكِحُوا الْأَيْمَىٰ مِنْكُمْ وَالصَّالِحِينَ مِنْ عِبَادِكُمْ وَإِمَائِكُمْ ۚ إِنْ يَكُونُوا فُقَرَاءَ يُغْنِهِمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٣٢﴾

Artinya: ”Dan kawinlah orang-orang yang masih sendirian diantara kamu, dan orang-orang yang layak ( menikah ) dari hamba-hamba sahayamu yang laki-laki dan hamba sahayamu yang perempuan. Jika mereka miskin Allah akan memampukan mereka dengan karunia-Nya. Dan Allah maha luas ( pemberiannya ) lagi maha mengetahui. ( An-Nuur 32 )

Kewajiban berbuat baik kepada pekerjanya juga tertuang dalam Al-Quran surat An-Nisa’ ayat 36

﴿ وَأَعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا ۚ وَالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَن كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا ﴿٣٦﴾

Artinya: ”Sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatu apa pun. Dan berbuat baiklah terhadap kedua orang tua, karib kerabat, anak-anak yatim, orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, teman dekat, ibnu sabil, dan hamba sahaya yang kamu miliki. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang yang sombong dan membanggakan diri. ( An Nisa’ ayat 36 )

Ketika seorang pengusaha dan pekerja telah melakukan sebuah perjanjian, maka kedua belah pihak diharuskan untuk melaksanakan kewajiban kewajiban yang telah di sepakati bersama, hal ini sesuai dengan firman Allah yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu”. ( Al Maidah : 1)

Islam telah mengatur bagaimana seseorang itu harus bekerja untuk mencari nafkah, ketika orang bekerja mereka juga mendapat perlindungan perlindungan dalam bekerja, tak terkecuali perempuan. Bagaimana perempuan itu harus dilindungi hak haknya akan tetapi tidak mengindahkan kodrat sebagai seorang perempuan yang mengurus rumah tangga. Al-Quran dan al hadist telah memberikan pandangan terhadap kedudukan perempuan.<sup>18</sup>

Islam juga memberikan kesempatan kepada kaum perempuan untuk mengembangkan Sumberdaya dalam dirinya pada zaman sekarang ini dan telah mengajarkan mengenai adanya persamaan antara laki-laki dan perempuan baik antar suku maupun antar bangsa, yang menjadi berbeda di mata Allah hanyalah tingkat ketaqwaan mereka kepada sang Kholiq.

Beberapa ayat ataupun hadist menjelaskan mengenai masalah haid, melahirkan dan juga mengenai menyusui. yang kesemuanya itu terdapat dalam

---

<sup>18</sup> Nasrussin Umar, “*Prespektif Gender dalam Islam. Jurnal Pemikiran Islam Paramadina*”, <http://www.media.isnet.org/Islam/Paramadina/Jurnal/jender3.html> (diakses tanggal 29 January 2015)

pasal 81, 82 dan 83 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

### 1. Cuti Haid

Hukum Islam tidak membahas secara jelas mengenai apa yang telah diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan, Pada cuti haid ini tidak ada bahasan yang menjelaskan tentang cuti haid akan tetapi hukum Islam menjelaskan tentang haid, dan dalam keringanan untuk boleh tidak melaksanakan sholat, puasa.

Haid dari segi syariat adalah darah alami, keluar dari rahim perempuan yang terdalam dengan cara yang normal tanpa ada sebab dimasa tertentu.<sup>19</sup> Dalil tentang haid terdapat dalam Surat Al-Baqarah ayat 222 yang berbunyi:

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

Artinya: “Dan mereka bertanya kepadamu (Muhammad) tentang haidh. Katakanlah: "Haidh itu adalah ssesuatu yang kotor." Karena itu jauhilah istri waktu haid, dan janganlah kamu dekati mereka sebelum mereka suci. Apabila mereka telah suci, maka campurilah mereka itu di tempat yang diperintahkan Allah kepadamu.

Pada saat hari pertama sampai kedua, biasanya para perempuan akan merasakan sakit ketika haid, ini dikarenakan pada saat itu tubuh perempuan

---

<sup>19</sup> Sayyid Abdulrahman bin Abdullah bin Abdulodir Assegaf, *Kupas Tuntas Haid, nifas dan istihadhoh*, Malang: Ponpes Dar Ummahatil Mukminin, 2010, h. 2

mengalami pelepasan *endometrium* dari dinding uterus disertai pendarahan dan lapisan yang utuh hanya *stratum basale*.<sup>20</sup>

Akibat dari pelepasan endometrium dari dinding uterus adalah berpengaruh pada kondisi payah sakit, maka dari itu Islam memberikan keringanan untuk para perempuan yang sedang dalam fase haid diberikan kelonggaran dalam melakukan ibadah, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwasannya dalam agama saja perempuan yang sedang dalam masa haid mendapatkan keringanan untuk tidak melakukan ibadah maka dalam bekerjapun seorang perempuan seharusnya juga mendapatkan keringanan berupa cuti misalnya.

## **2. Cuti Melahirkan**

Cuti melahirkan diberikan 1,5 sebelum melahirkan, pada saat perempuan dalam kondisi masih mengandung. Pada dasarnya perempuan ketika mengandung lebih baik untuk banyak beristirahat demi menjaga kesehatannya dan juga kesehatan jain yang ada diperutnya.

Undang-undang tidak melarang perempuan bekerja dalam kondisi masih mengandung akan tetapi semua itu dengan persyaratan mendapat keterangan dokter jika tidak mengganggunya. Allah SWT menggambarkan tentang penderitaan kaum perempuan yang sedang mengandung dalam Surat Al-Ahqaaf ayat 15 yang berbunyi:

---

<sup>20</sup> <http://www.menstruasi.org/> diakses tanggal 29 januari 2015

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا وَحَمَلُهُ وَفِصَالُهُ ثَلَاثُونَ  
شَهْرًا حَتَّىٰ إِذَا بَلَغَ أَشُدَّهُ وَبَلَغَ أَرْبَعِينَ سَنَةً قَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ  
وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي ذُرِّيَّتِي إِنِّي تُبْتُ إِلَيْكَ وَإِنِّي مِنَ  
الْمُسْلِمِينَ.

Artinya: “Dan kami perintahkan kepada manusia agar berbuat baik kepada kedua orang tuanya. Ibunya mengandungnya dengan susah payah, dan melahirkannya dengan susah payah (juga). Masa mengandungnya sampai menyapihnya selama tiga puluh bulan, sehingga apabila dia (anak itu) telah dewasa dan umurnya sampai empat puluh tahun ia berdoa: “Ya Tuhan-ku, berilah aku petunjuk agar aku dapat mensyukuri nikmat-Mu yang telah Engkau limpahkan kepadaku dan kedua orang tuaku dan agar aku dapat berbuat kebijakan yang Engkau ridhai; berilah aku kebaikan yang akan mengalir sampai kepada anak cucuku. Sungguh aku bertaubat kepada Engkau dan sungguh aku termasuk orang muslim”.

Dalam kondisi yang seperti itu, maka seorang pekerja perempuan yang sedang mengandung berhak mendapatkan cuti. Sebab kehamilan adalah amanat yang diberikan oleh Allah SWT kepada seorang perempuan, sehingga ia diharuskan untuk menjaga janin yang ada dalam perutnya agar tetap sehat dan dapat dilahirkan dengan sehat.

Tidak ada bahasan khusus dalam Islam mengenai cuti melahirkan, akan tetapi Islam membahas mengenai masa yang timbul setelah melahirkan, yakni nifas.

Nifas dari segi bahasa adalah melahirkan, dan dari segi istilah adalah Darah yang keluar setelah Rahim kosong dari kehamilan.

Masa Minimal nifas adalah sebentar, maksimal 60 hari dan rata-rata 40 hari. berdasarkan sabda Rasulullan dari Ummu Salamah:

كَأَنْتِ النَّفْسَاءُ تَجْلِسُ عَلَى عَهْدِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَرْبَعِينَ يَوْمًا

Artinya: “ Dahulu para perempuan sedang nifas di zaman Rasulullah berdiam selama 40 hari”. (H.R Abu Dawud)

Dari hadist diatas dapat diambil kesimpulan bahwasannya perempuan setelah melahirkan tidak lantas langsung suci akan tetapi seorang perempuan akan mengeluarkan darah nifas selama miniman 40 hari berturut-turut. Dan selama itu seorang perempuan akan berdiam diri hingga darah nifas telah berheti keluar.

Dalam praktanya perusahaan yang diteliti oleh penulis telah memperhatikan kesehatan dari perempuan yang telah melahirkan dengan memberikan cuti selama 1,5 (satu setengah) bulan. Dan selama waktu 1,5 (satu setengah) tersebut sudah cukup bagi seorang perempuan yang mengalami nifas untuk kembali bekerja karena pada umunya darah nifas keluar selama 40 hari berturut turut. Apabila waktu dirasa masih kurang untuk mendapatkan istirahat, maka seorang perempuan bisa memperpanjang masa cutinya.

### 3. Hak Menyusui

Menyusui anak merupakan kodrat perempuan, selain haid, mengandung dan melahirkan. Allah SWT menganjurkan kepada kaum ibu untuk menyusui anaknya selama dua tahun secara sempurna. Hal ini sesuai dengan Firman Allah dalam surat Al-Baqoroh ayat 233 yang berbunyi:

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنَمِّمَ الرِّضَاعَةَ

Artinya: “Para ibu hendaknya menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi orang yang ingin menyempurnakan penyusuannya.” (QS. Al-Baqarah : 233).

Rasulullah juga bersabda dalam hadistnya, yang artinya: “*Tidak ada penyusuan kecuali pada masa dua tahun.*” (HR Daruquthni)

Rasulullah SAW menggambarkan apabila seorang ibu sengaja menghalangi anaknya untuk mendapatkan nutrisi dari ASI nya tanpa alasan yang dibenarkan:

ثُمَّ انْطَلَقَ بِي فَإِذَا بِنِسَاءٍ تَنْهَشُنَّ ثَدْيَهُنَّ الْحَيَّاتُ، قُلْتُ: مَا بَالُ هَؤُلَاءِ؟ قِيلَ: هَؤُلَاءِ  
اللَّاتِي يَمْنَعْنَ أَوْلَادَهُنَّ أَلْبَانَهُنَّ

“Kemudian Malaikat itu mengajakku untuk melanjutkan perjalanan, lalu aku melihat beberapa orang perempuan yang payudaranya dicabik-cabik ular yang ganas. Aku bertanya: ‘Kenapa mereka?’ Malaikat menjawab: ‘Mereka adalah para perempuan yang tidak mau menyusui anak-anaknya (tanpa ada alasan yang syar’i).’”(H.R Abu Umamah Al-Bahili)

Pada PKB (Perjanjian Kerja Bersama) tidak diberikan hak untuk menyusui oleh perusahaan dikarenakan tidak adanya alasan yang krusiak dan mendesak bagi seorang pekerja perempuan untuk menyusui. Disamping itu para pekerja perempuan sendiri bukan tidak menyusui anaknya tetapi para pekerja perempuan tanpa diberikan hak untuk menyusui mereka telah mengoptimisasi cuti haid yang telah diberikan oleh perusahaan kepada pekerja perempuan selama 3 bulan yang terbagi atas 1,5 satu setengah bulan sebelum melahirkan dan 1,5 satu setengah bulan sesudah melahirkan. Dan para karyawan pun tidak mempermasalahkan tidak dipenuhinya hak untuk menyusui di perusahaan tersebut.

Bedasarkan hasil tersebut, secara keseluruhan PT. Gatra Mapan telah memberikan hak hak yang telah di anjuarkan dalam hukum Islam, seperti pemenuhan upah, waktu istirahat dan lain lain. Walaupun Islam tidak mengatur hak hak pekerja perempuan secara langsung, akan tetapi hukum Islam mengatur secara umum bagaimana hak hak seorang pekerja itu harus dipenuhi.