



**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>1</sup> Pada era perdagangan bebas banyak negara berkembang tidak memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerjaanya, tetapi yang terjadi banyak pelanggaran terhadap hak-hak pekerja perempuan. Meskipun yang dikenal luas yaitu bahwa pekerjaan perempuan adalah *domestic job* (mengurus

---

<sup>1</sup> Sedjun H, Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Asdi Mahastya), h.3.

rumah tangga, memasak, mencuci, merawat anak dan lain-lain kegiatan di sekitar rumah). Sedangkan pekerjaan di luar rumah untuk mencari nafkah dianggap sebagai dunia kaum laki-laki, tapi dalam kenyataan banyak dijumpai tenaga kerja perempuan yang keluar dari pekerjaan domestiknya.

Produk kebijakan untuk meningkatkan akses perempuan dalam peluang kerja dicerminkan dalam perumusan kriteria seleksi yang sama bagi laki-laki dan perempuan dengan jaminan bahwa perempuan dapat bebas memilih pekerjaan. Ketentuan-ketentuan untuk mencegah buruh perempuan dari PHK karena pernikahan, kehamilan atau kebutuhan penitipan anak juga merupakan instrumen untuk menjamin kesetaraan gender di pasar kerja. Peraturan yang berkaitan dengan istirahat haid, perlindungan melahirkan dan menyusui dapat juga diakui sebagai kebijakan yang ditujukan untuk membolehkan peluang dalam mencapai kesetaraan antara buruh perempuan dan laki-laki. Kebijakan yang ada menunjukkan bahwa kondisi tersebut membedakan laki-laki dan perempuan karena fungsi reproduksi perempuan memerlukan perhatian khusus. Aturan-aturan tersebut, sering dianggap sebagai diskriminasi terhadap laki-laki. Hal tersebut tidak benar, karena diskriminasi merujuk kepada perlakuan yang berbeda dalam kondisi yang sama. Dalam hal ini fungsi reproduksi perempuan berbeda dan ditentukan secara biologis. Oleh karena itu melalui Undang-Undang, peraturan dan ketentuan, pemerintah mendukung perempuan bekerja untuk berperan ganda, sesuai dengan fungsi reproduksi dan fungsi sosial termasuk mengambil bagian dalam kegiatan ekonomi, dan mendorong mereka untuk memanfaatkan peluang kesempatan kerja yang ada.

Pemerintah secara umum telah melaksanakan komitmen untuk menerapkan dan mengikuti aturan-aturan pokok dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan memberi perhatian serius pada kondisi tenaga kerja perempuan. Perhatian terutama ditujukan pada isu-isu upah minimum, hubungan kerja, dan serikat pekerja. Walau demikian, masih ada beberapa isu khusus yang masih belum mendapat perhatian secara penuh seperti cuti melahirkan dengan tunjangan, dan cuti dalam masa haid yang masih belum ditegakkan secara benar.

Pada prakteknya masih banyak terjadi kasus di mana perusahaan tidak mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keadaan ini menunjukkan pengawasan yang dilakukan pemerintah perlu diperkuat. Misalnya, perusahaan memecat buruh perempuan karena mereka hamil, ada juga perusahaan yang secara tidak langsung menolak eksistensi buruh perempuan karena mereka menikah. Kasus lain berkaitan dengan peraturan perundang-undangan yaitu jaminan kerja dan penyelesaian hubungan industrial yang tidak dilaksanakan dengan baik. Di mana buruh perempuan rentan terhadap PHK. Hak-hak perempuan yang bekerja pada malam hari juga sering terjadi pelanggaran seperti tidak disediakannya angkutan antar jemput oleh pihak pengusaha dan tidak diberikannya makanan dan minuman yang bergizi. Kelalaian untuk mematuhi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang diatur pemerintah dapat merupakan kendala bagi perempuan untuk berpartisipasi secara setara dan aktif di pasar kerja.

Bukankah hubungan kerja pada dasarnya menggambarkan hak dan kewajiban kedua belah pihak yaitu buruh dan majikan. Hubungan antara buruh dengan majikan

adalah secara yuridis buruh adalah memang bebas, oleh karena prinsip negara kita ialah bahwa tidak seorangpun boleh diperbudak atau diperhamba. Secara sosiologis, buruh adalah tidak bebas, sebab sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain dari pada tenaganya itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikanlah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja telah jelas bahwa tujuan pokok dari hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan pelaksanaannya diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan. Menempatkan buruh pada kedudukan yang terlindungi terhadap kekuasaan majikan, berarti menetapkan peraturan-peraturan yang memaksa majikan bertindak lebih baik dan menghormati hak-hak buruh.

Di Indonesia setiap warga negara sama kedudukannya di dalam pemerintahan, sehingga segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pekerja perempuan baik sebagai obyek maupun subyek pembangunan mempunyai hak, kewajiban dan kesempatan yang sama dengan pria. Meningkatnya perkembangan industrialisasi, teknologi dan peralatan kerja yang semakin canggih, pekerja perempuan tidak mengalami hambatan melakukan pekerjaan di segala bidang. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mengakui persamaan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan di pasar kerja (Pasal 5,6). Selain itu buruh perempuan dirasa perlu lebih mendapat perlindungan hak-haknya sesuai dengan kodrat, harkat dan martabatnya, dikarenakan selain kelebihanannya perempuan juga punya keterbatasan.

Perlindungan terhadap pekerja perempuan dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur dalam pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan antara lain:<sup>2</sup> buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (pasal 76 ayat 1). Selanjutnya disebutkan pengusaha dilarang mempekerjakan buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Pengusaha yang mempekerjakan buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib pertama memberikan makanan dan minuman bergizi kemudian menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 (pasal 76 ayat 4).

Kajian secara mendalam tentang perburuhan di kalangan umat Islam jarang dilakukan. Khazanah fiqh klasik, konsep yang bersentuhan langsung dengan masalah fiqh perburuhan adalah konsep hukum sewa-menyewa (*al-3*). 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 kully* (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

---

<sup>2</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, H. 26.

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'.<sup>3</sup>

Secara normatif, para ulama mendasarkan legalitas akad ijarah pada beberapa dalil baik dari al-Qur'an maupun al-hadis, antara lain :

Al-Qur'an surat al-Qashas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتُمُ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

*Artinya: salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".<sup>4</sup>*

Menurut pandangan Islam Allah telah menciptakan pria dan wanita sama, ditinjau dari sisi insaniahnya (kemanusiaannya). Akan tetapi bila suatu hukum ditetapkan khusus untuk jenis manusia tertentu (pria saja atau wanita saja), maka akan terjadi pembebanan hukum yang berbeda antara pria dan wanita. Misalnya kewajiban mencari nafkah (bekerja) hanya dibebankan kepada pria, karena hal ini berkaitan dengan fungsinya sebagai kepala rumah tangga. Islam telah menetapkan bahwa kepala rumah tangga adalah tugas pokok dan tanggung jawab pria. Sekalipun wanita

<sup>3</sup> Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Syariah dari Ekonomi ke Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), h. 117.

<sup>4</sup> QS. al-Qasas (28): 26, h. 388.

telah dijamin nafkahnya melalui pihak lain (suami atau wali), bukan berarti Islam tidak membolehkan wanita bekerja untuk mendapatkan harta/ uang. Islam membolehkan wanita untuk memiliki harta sendiri. Bahkan wanita pun boleh berusaha mengembangkan hartanya agar semakin bertambah. Allah SWT berfirman :

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا<sup>ط</sup>  
 وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ<sup>ج</sup> وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ<sup>ق</sup> إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ  
 عَلِيمًا

*Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu”.*<sup>5</sup>

Hanya saja wanita harus tetap terikat dengan ketentuan Allah (hukum syara’) yang lain ketika ia bekerja. Artinya wanita tidak boleh menghalalkan segala cara dan segala kondisi dalam bekerja. Wanita juga tidak boleh meninggalkan kewajiban apapun yang dibebankan kepadanya dengan alasan waktunya sudah habis untuk

<sup>5</sup> QS. an-Nissa (4): 32, h. 83

bekerja atau dia sudah capek bekerja sehingga tidak mampu lagi untuk mengerjakan yang lain. Justru wanita harus lebih memprioritaskan pelaksanaan seluruh kewajibannya daripada bekerja, karena hukum bekerja bagi wanita adalah mubah.

Fenomena praktek dan pelanggaran yang dilakukan pihak pengusaha terhadap pekerja perempuan di beberapa tempat usaha masih sering terjadi meskipun telah diatur dalam perundang-undangan yang berlaku. Hal ini menjadi perhatian baik pemerintah maupun masyarakat dalam upaya mengurangi serta menanggulangi praktek pelanggaran tersebut.

Peneliti menemukan beberapa kasus pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja perempuan. Adapun contoh kasus praktek dan pelanggaran oleh pengusaha terhadap pekerja perempuan di malam hari yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sulistyaningsih tentang perlindungan hukum terhadap buruh perempuan di CV Trias Adhicitra Sukoharjo.<sup>6</sup> Penelitian tersebut mengatakan bahwa CV Trias Adhicitra telah mengabaikan beberapa hak-hak buruh perempuan yaitu, tidak adanya jam istirahat, tidak adanya alat pelindung telinga saat bekerja, upah yang diberikan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, upah lembur tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan belum diikutsertakannya para buruh dalam program Jamsostek.

Kasus yang kedua yaitu penelitian yang dilakukan oleh Andamawisari tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita yang diberikan oleh Caecar Resto and

---

<sup>6</sup> Sulistyaningsih, *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan Di CV Trias Adhicitra Sukoharjo*, Skripsi, ( Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2009), h. 72.



Cafe Yogyakarta.<sup>7</sup> Penelitian tersebut mengatakan bahwa masih terdapat faktor-faktor yang menjadi kendala yaitu pengusaha kurang disiplin dalam menerapkan peraturan terhadap tenaga kerja wanita, tenaga kerja wanita juga kurang memiliki kesadaran pentingnya keselamatan kerja dan akibatnya, minimnya pengetahuan tentang perjanjian kerja.

Beberapa fakta dari kasus-kasus di atas dan fenomena menjamurnya tempat-tempat usaha yang ada di kota Malang yang mempekerjakan pekerja perempuan hingga malam hari menjadi latar belakang peneliti untuk lebih mengetahui apakah pelaksanaan hak-hak pekerja perempuan di beberapa tempat usaha yang ada di kota Malang tersebut sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan hukum Islam yang berlaku. Sehingga peneliti mengadakan penelitian guna penyusunan skripsi dengan judul : "Perlindungan Hukum Oleh Pelaku Usaha Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Kota Malang (Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam).

---

<sup>7</sup> Andamawisari, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Yang Diberikan Oleh Caecar Resto and Cafe Yogyakarta*, ( Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2009), h. 66.

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum oleh pelaku usaha di kota Malang terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari jika ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum oleh pelaku usaha di kota Malang terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari jika ditinjau dari hukum Islam ?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan bentuk perlindungan hukum oleh pelaku usaha di kota Malang terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari jika ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum oleh pelaku usaha di kota Malang terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari jika ditinjau dari hukum Islam.

**D. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pustaka dalam bidang hukum ketenagakerjaan terutama yang berhubungan dengan praktek perlindungan hukum untuk pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

## 2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan bagi pelaku usaha dalam memberikan hak-hak perempuan selama bekerja, khususnya hak-hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

### **E. Definisi Operasional**

1. Perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya.<sup>8</sup>
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>9</sup>
3. Hukum Islam adalah ketetapan yang telah ditentukan oleh Allah SWT berupa aturan dan larangan bagi ummat muslim, baik berdasarkan pada al-Qur'an dan juga Hadist.
4. Malam hari adalah saat matahari tenggelam, dalam penelitian ini dimaksudkan bekerja pada malam hari yaitu bekerja di atas pukul 11.00 malam sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

### **F. Sistematika Pembahasan**

Sesuai dengan pedoman penulisan skripsi, maka peneliti akan membagi skripsi ini dalam lima bab. Setiap bab terdiri dari sub-sub pembahasan, untuk lebih

<sup>8</sup> CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989.

<sup>9</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, h. 2.

jelasnya sistem penulisan skripsi tersebut adalah sebagai berikut:

Bab pertama adalah pendahuluan yang merupakan abstraksi dari keseluruhan isi skripsi yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, tinjauan pustaka yang berisikan penelitian-penelitian terdahulu yang mempunyai keterkaitan dengan permasalahan penelitian dan selanjutnya dijelaskan atau ditunjukkan keorisinilan penelitian ini serta ditunjukkan perbedaan dan kesamaannya dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Pada bab ini juga penyusun mencoba memaparkan tentang teori-teori yang menyangkut tentang pengertian dan dasar hukum tenaga kerja, dan juga menjelaskan tentang praktek perlindungan hukum terhadap perempuan yang bekerja di malam hari menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Dari pembahasan ini akan digunakan penyusun sebagai kerangka dasar tentang tenaga kerja yang akan dijadikan alat analisis pada pembahasan inti dalam penelitian ini.

Bab ketiga, bab ini berisi tentang metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode pengolahan data, yang digunakan penyusun sebagai pedoman dan arahan untuk memahami objek penelitian.

Bab keempat, bab ini membahas tentang bagaimana bentuk perlindungan hukum oleh pelaku usaha terhadap pekerja perempuan pada malam hari di kota Malang ditinjau dari perspektif undang-undang ketenagakerjaan dan hukum Islam.

Bab kelima, bab ini merupakan penutup yang mana penyusun akan mengambil kesimpulan dari hasil penelitian, dan saran-saran yang dirasa dapat memberikan alternatif bagi solusi masalah-masalah hukum.

