



ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA WANITA DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU DARI HUKUM ISLAM

Lily Hidayani

STIND Padang

E-mail: lilyhidayani77@gmail.com

Article history:

Submitted: 21-03-2019 | Review: 19-10-2020 | Revised: 17-11-2020 | Accepted: 17-11-2020

Abstract

This writing aimed to find out how the forms of legal protection for women workers are stipulated in Law No. 13 of 2003 concerning employment as viewed from Islamic law perspective. To answer the problems in this study, the authors conducted a normative research with a comparative legal study specification. The research method used is library research. The results showed that the legal protection provided by law in the aspects of working time, workplace, leave, menstruation, pregnancy, breastfeeding and work safety is not balanced with the biological tendency of women that could be painful, and even tend not to make women productive. At the same time, the law does not pay attention to the tendency of today's society that has a higher crime rate so that it is dangerous for women to work at night or in places where they cannot bring their mahram (member of one's family). The lack of clarity in attitudes and procedures for legal protection for women workers, according to Islamic law, is not proportional to the risks that will be received by families because they work outside the home beyond their time for children and families.

Keywords: *legal protection; female labor; employment; Islamic law*

Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui bentuk-bentuk perlindungan hukum tenaga kerja wanita yang terdapat dalam UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ditinjau dari hukum Islam. melalui penelitian normatif dengan spesifikasi kajian perbandingan hukum. Metode adalah penelitian kepustakaan (library research). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang diberikan oleh undang-undang pada aspek waktu kerja, tempat kerja, cuti, haid, hamil, menyusui dan keselamatan kerja tidak seimbang dengan kecenderungan biologis wanita yang menyakitkan bahkan cenderung tidak membuat wanita produktif. Bersamaan dengan ini, undang-undang sama sekali tidak memperhatikan kecenderungan masyarakat saat ini yang tingkat kriminalitas yang semakin tinggi sehingga membahayakan bagi wanita untuk bekerja di malam hari atau di tempat dimana mereka tidak bisa membawa mahramnya. Ketidakjelasan prosedur perlindungan hukum bagi pekerja wanita, menurut hukum Islam malah tidak sebanding positif dengan resiko yang akan diterima keluarga akibat mereka bekerja di luar rumah melebihi waktu mereka untuk anak dan keluarga.

Kata Kunci: *Perlindungan hukum; Tenaga Kerja Wanita; Ketenagakerjaan; Hukum Islam*

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan bagian dari proses hidup yang dilalui untuk mempertahankan kehidupan manusia, tidak saja dari kelaparan, namun juga upaya untuk melindungi diri dari perbuatan yang dapat merendahkan harkat kemanusiaan serta menghindari diri dari menjadi beban hidup orang lain. Orang yang mengusahakan penghasilan, berupa barang, uang dan alat-alat tukar lainnya yang saling menguntungkan disebut dengan bekerja dan orangnya di sebut dengan pekerja. Bekerja selalu identik dengan penggunaan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, walaupun tidak jarang ada orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tidak khusus, akan tetapi mampu mendatangkan hasil dari pekerjaan yang dilakukannya. Akan tetapi, bekerja tetap merupakan kegiatan yang produktif guna mendatangkan hasil yang diinginkan oleh manusia.

Adanya keinginan untuk memperoleh hasil yang maksimal yang dapat digunakan untuk kebutuhan rumah tangga, dengan semakin tingginya biaya hidup dari pada pemasukan yang diterima oleh sebuah keluarga, maka menyebabkan bekerja telah menjadi bagian dari tanggung jawab keluarga, termasuk isteri. Akan tetapi, isteri atau wanita bekerja dipandang sebagai suatu hal yang bertentangan dengan budaya dan tradisi satu kelompok masyarakat, karena dianggap bahwa bekerja merupakan kegiatan yang membutuhkan tenaga fisik yang dimiliki oleh laki-laki, sehingga walaupun wanita diberikan kesempatan untuk bekerja, tidak jarang wanita selalu menjadi pekerja nomor dua yang hak dan perlindungan kerjanya tidak sebanding dengan laki-laki. Faktor inilah kemudian yang mendorong lahirnya *stereotype* yang memandang wanita hanyalah sebagai “pekerja rumah tangga” guna mengasuh anak dan melayani suami.

Dalam konteks kemerdekaan dan hak asasi manusia, Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan konstitusional bagi pengaturan hidup masyarakat bernegara dan berpemerintahan, khususnya mengenai perolehan hak untuk mendapatkan pekerjaan antara wanita dengan laki-laki. Posisi wanita dan laki-laki dinyatakan sama, sebagaimana ditegaskan UUD 1945, pasal 27 ayat 2, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” (PT. Pabelan, 2003: 14).

Konstitusi ini tidak mengenal diskriminasi terhadap perempuan. Berdasarkan semangat UUD 1945 inilah pemerintah Indonesia ikut meratifikasi konvensi internasional ke dalam UU No. 7 Tahun 1984, tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita. Walaupun diakui, disisi implementasinya masih melahirkan persoalan baik ditingkat kelembagaan maupun individu (Safa’at, 1998: 67).

Persoalan itu terutama adalah lemahnya kontrol atas pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan, akibatnya korban pelecehan dan pelanggaran hak kerja yang hampir selalu terjadi. Oleh karena itu yang dibutuhkan sebenarnya tidak sekedar perlindungan sosial dan hukum, tetapi juga perlindungan yang bersifat politik, ekonomi maupun ideologi, sehingga pekerja wanita bersama-sama dengan pekerja laki-laki berpartisipasi disemua tingkatan, mulai dari tahapan perumusan, pelaksanaan dan kontrol yang menyangkut dirinya secara keseluruhan. Norma perlindungan tenaga kerja wanita yang ada sampai saat ini secara teknis di antaranya adalah berupa pembatasan kerja pada waktu-waktu tertentu, jenis pekerjaan, cuti karena hamil, pemilihan lapangan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik, sampai kepada penghapusan perbedaan perlakuan yang menyangkut pengupahan ataupun aspek-aspek lainnya.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan tentang ketenagakerjaan Indonesia ini disamping untuk mencabut ketentuan yang tidak sesuai lagi

dengan tuntutan dan hak asasi manusia, undang-undang ini dimaksudkan juga untuk menampung perubahan yang sangat mendasar disegala aspek ketenagakerjaan bagi wanita secara khusus dan masyarakat secara luas (Hamid, 2003: 75). Undang-undang ini dengan memperhatikan kodrat serta fungsi reproduksi pada pekerja wanita, memandang perlu memberikan perlindungan hukum yang terkait dengan kondisi biologis wanita. Kondisi biologis itu meliputi: peraturan mengenai cuti haid dan cuti hamil serta larangan PHK terhadap buruh wanita karena menikah, hamil serta melahirkan. Disamping ketentuan tentang kondisi biologis dan psikologis, perlindungan yang terkait dengan gender seperti peraturan tentang bekerja pada malam hari, pengupahan yang sama, peraturan tentang pekerjaan yang besar dan membahayakan bagi buruh wanita, dan jaminan sosial serta kesehatan bagi pekerja wanita.

Islam sebagai satu sistem nilai yang memberikan tuntunan kehidupan bagi umatnya, tidak terlepas dalam persoalan pekerjaan yang dengan itu mereka dapat meninggikan taraf kehidupan mereka, memberikan bentuk dan aturan yang mesti diacu oleh kaum muslimin. Bekerja di samping sebagai kegiatan untuk pemenuhan kebutuhan fisik, lebih dari itu bekerja adalah bagian dari bentuk ibadah kepada Allah SWT. Pemenuhan kebutuhan diri dan sekaligus dalam rangka beribadah kepada Allah SWT.

Kelahiran Nabi Muhammad SAW dapat disebut sebagai era kebangkitan bagi wanita. Wanita mengalami perubahan dari kehidupan yang tertutup dan terbatas, kepada perolehan kebebasan untuk mengembangkan bakat dan keterampilan yang dimiliki (Albar, 2000 : 8). Wanita mendapatkan peran strategis dalam berbagai lapangan kehidupan sosial dan dapat berpartisipasi secara aktif dalam kehidupan politik, seperti terlibat dalam ekspedisi militer, Kesempatan untuk mempelajari Al-Qur'an dan hadits, juga teologi sampai kepada berpergian ke mana-mana dan bergerak bersama-sama dengan laki-laki, tanpa menghilangkan martabat mereka sebagai wanita (Ritonga, 2003: 12).

Pada kenyataannya, apa yang telah diberikan Islam kepada kaum wanita dalam realitas kehidupan seseorang masih jauh dari apa yang diharapkan. Kenyataan ini secara geografis hampir seluruhnya menimpa negara-negara yang penduduknya beragama Islam. Sinisme dan pandangan miring terhadap ajaran Islam, mendorong masyarakat non muslim menuduh bahwa Islam adalah agama yang menegasikan hak-hak wanita. Padahal Islam telah datang membawa misi pengembalian hak wanita yang dirampas dan di jajah kaum laki-laki pada zaman jahiliyah. Islam mengangkat harkat dan martabat wanita dan memberikan hak-hak yang telah hancur oleh tradisi, fanatisme golongan dan kebangsaan.

Munculnya respon negatif terhadap sejarah Islam adalah hasil dari cara pandang yang mempertentangkan antara kenyataan yang dipengaruhi oleh peradaban barat dengan fakta sejarah pada masa awal kedatangan Islam. Ketika wanita dikampanyekan untuk bekerja dan tidak boleh terkungkung di rumah dengan pekerjaan konvensional dilancarkan di barat, dianggap sebagai sebuah revolusi kaum wanita yang mesti disahuti dan dijadikan sebagai lokomotif untuk melakukan perubahan terhadap nasib kaum wanita. Pengaruh dari emansipasi gerakan wanita dunia itu telah menyebar ke negara-negara timur. Mereka meneriakkan sloganyang sama dengan barat, bahkan sampai melakukan tuduhan penyederhanaan terhadap ayat-ayat al-Qur'an dan sejarah Nabi Muhammad yang telah menempatkan wanita ke dalam taraf yang terhormat dan keluar dari himpitan tradisi Arab Jahiliyah (Nasif, 2001 : 125). Peran wanita lebih karena faktor budaya yang cenderung *patriarki* serta faktor hukum yang kurang peka terhadap kebutuhan masing-masing jenis kelamin yang dianut hampir oleh seluruh bangsa-bangsa

artinya faktor *sosio-cultural* dimana masyarakat hidup ikut mempengaruhi munculnya pandangan yang menegasikan peran wanita dalam kehidupan ekonomi dan politik. Adapun faktor *sosio-cultural* itu lebih awal dari pada ajaran Islam yang datang ketengah-tengah masyarakat itu. Secara prinsip, hukum Islam telah menetapkan peraturan-peraturan bagi segenap umat manusia termasuk mengenai kerja dan ketenagakerjaan sesuai dengan pandangan *maqashid syari'ah* atau tujuan disyari'atkannya hukum untuk mewujudkan kemaslahatan manusia, terhindar dari kemudharatan dan terpenuhinya kebutuhan primer (*dharuriyyah*), kebutuhan sekunder (*hajjiyah*), dan kebutuhan pelengkap (*tahsiniyyah*) (Al-Syathibi : 8-10).

PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dasar hukum adanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita adalah UUD 1945 sebagai konstitusi tertinggi, terdapat pada pasal 27 ayat 1 yang berbunyi "Setiap warga negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya". UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan peraturan yang berada di bawah UUD 1945, sebagai undang-undang yang mengatur ketentuan tentang ketenagakerjaan secara signifikan telah merubah konsep hukum tentang laki-laki sebagai kepala keluarga di mana yang dianggap sebagai keluarga adalah isteri dan anak-anak.

Setelah pemberlakuan undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembeda yang bersifat *gender* itu kemudian ikut mengalami reformasi dan perubahan status terhadap wanita sebagai keluarga dan wanita sebagai pekerja yang mendapatkan hak yang sama dengan pekerja laki-laki. Undang-undang ini, seperti yang terdapat dalam pasal 5, "setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan" (Hamid, 2003:6). Dalam penjelasannya yang dimaksudkan dengan diskriminasi adalah, "setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat" (Ibid: 78).

Berdasarkan kepada perubahan pengertian dari undang-undang No. 25 tahun 1997 kepada undang-undang No.13 tahun 2003, tentang ketentuan kesamaan kesempatan untuk bekerja, maka semakin memperlihatkan telah terjadinya perubahan posisi pekerja wanita dari sebagai pekerja yang memiliki perbedaan dengan laki-laki menjadi pekerja yang sama dan dianggap satu pengertian dengan tenaga kerja laki-laki.

Berbagai ketentuan tentang pekerja wanita dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terlihat adanya perkembangan yang positif mengenai posisi wanita sebagai pekerja jika dibandingkan dengan undang-undang No. 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, Undang-undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-undang No. 28 Tahun 2000 Tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang.

Adapun bentuk-bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita sebagaimana yang diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah yang terkait dengan aspek-aspek kodrati yang tidak dapat dihindari oleh wanita, seperti

istirahat sewaktu haid dan hamil, tidak boleh bekerja di malam hari, upah, dan pemutusan hubungan kerja secara lebih rinci undang-undang mensistematis masalah perlindungan hukum ke dalam beberapa bagian:

1. Waktu dan Tempat Kerja.

Menurut pasal 7 UU Nomor 12 Tahun 1948 wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari, kecuali jikalau pekerjaan itu menurut sifat, tempat dan keadaan seharusnya dijalankan oleh orang wanita. Perusahaan yang mempekerjakan wanita pada malam hari harus mendapat izin dari Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per. 04/ Men/ 1989 Tentang Tata Cara Mempekerjakan Wanita Pada Malam Hari.

Sedangkan mengenai tempat pekerjaan, pada pasal 8 ditegaskan bahwa "wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan di dalam tambang, lobang di dalam tanah atau tempat lain untuk mengambil logam dan bahan-bahan lain dari dalam tanah atau tempat berbahaya bagi kesehatan atau keselamatannya". Kemudian pasal 9 menjelaskan tentang "pekerjaan yang menurut sifat, tempat dan keadaannya berbahaya bagi kesulusilaannya".

Batasan-batasan pekerjaan ini kemudian mengalami perubahan yang membolehkan wanita bekerja di tempat-tempat seperti tambang, lobang, dan di seluruh tempat yang di sana terjadi kontrak kerja. Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 76 ayat 1 sampai dengan 5 yang pada dasarnya tidak melarang wanita bekerja pada malam hari kecuali perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dan wanita yang hamil. Jadi syarat bekerja di malam hari atau tempat-tempat yang pada awalnya terlarang dibolehkan apabila wanita telah mencapai umur 18 tahun dan mereka tidak sedang dalam keadaan hamil.

2. Waktu Kerja

Ketentuan tentang waktu kerja juga mendapatkan tempat yang pasti dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada pasal 77 dua ayat yang menegaskan tentang waktu kerja, yaitu ayat 1, setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, ayat 2, waktu kerja adalah a) 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja, b) 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja, ayat. Ketentuan ini boleh dilanggar oleh perusahaan apabila ada persyaratan lain yang mengiringinya seperti dijelaskan pasal 78 ayat 1, berupa : a) ada persetujuan pekerja bersangkutan, b) waktu kerja lembur dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu.

3. Cuti Haid dan Hamil

Di samping istirahat yang berlaku secara umum atau berlaku bagi laki-laki maupun perempuan, masih terdapat ketentuan khusus yang berlaku untuk pekerja wanita yaitu cuti haid dan hamil. Dalam pasal 81 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa "seorang wanita boleh meminta kepada majikan cuti haid pada pertama dan kedua haid". Apabila pekerja wanita itu merasa, bahwa haid tersebut merasa mengganggu dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika tidak, maka ia boleh tetap melanjutkan pekerjaannya. Akan tetapi majikan dilarang mewajibkan pekerja melakukan pekerjaan pada hari pertama dan kedua waktu haid.

Pengaturan cuti ini diberikan dengan pertimbangan ciri biologis yang dimiliki oleh wanita baik kedatangan haid maupun dalam keadaan hamil dan melahirkan. Pemberian cuti tersebut terdiri dari :

- a) Cuti haid yang diberikan pada hari pertama dan kedua haid. (psl 81) UU 13/2003
- b) 1 1/2 bulan sebelum dan bulan sesudah melahirkan. (Psl 82 (2) UU 13/2003
- c) 1/2 bulan untuk wanita yang mengalami keguguran (Psl 82 (1) UU No. 13 Tahun 2003)
- d) Cuti tahunan yang pengaturannya sesuai dengan cuti yang berlaku bagi tenaga kerja secara umum sebagaimana diatur oleh Pasal 72 UU No. 13 tahun 2003, yakni kepada buruh diberikan cuti selama dua minggu setiap tahun waktu kerja. Selanjutnya Pasal 14 ayat (1) PP No.21 Tahun 1954 disebutkan bahwa:" Dengan tidak membedakan jenis kelamin baik pekerja wanita maupun laki-laki, pekerja berhak atas istirahat tahunan tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 bulan berturut-turut pada satu majikan atau semajikan dan orang atau organisasi majikan.
- e) Bagi pekerja wanita yang masih menyusukan anaknya harus di beri kesempatan sepatutnya untuk menyusukan anaknya, jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Hal ini dipertegas lagi oleh instruksi Menteri Tenaga Kerja RI No. 02/Men/1991 dan pasal 83 UU No. 13 tahun 2003, tentang Pelaksanaan Peningkatan Penggunaan Air Susu Ibu Bagi Pekerja Wanita.

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan sebagai perlindungan bagi pekerja untuk memperoleh keamanan dalam bekerja dan pekerjaan itu tidak mengundang penyakit bagi para pekerja. Jika tidak dapat dihindari terjadi hal-hal yang di luar dugaan kerja, maka perusahaan mesti memberikan jaminan kesehatan kepada para pekerja, Pada pasal 86 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan, setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a) keselamatan dan kesehatan kerja, b) moral dan kesusilaan, dan c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama".

5. Pengupahan

Upah dalam pasal 1 point 5 undang-undang No. 3 Tahun 1992 adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk sesuatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian, atau peraturan perundang-undangan dan di bayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja. Termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya. Di dalam PP Nomor 8 Tahun 1981 diatur juga bahwa tidak boleh ada diskriminasi dalam menetapkan upah antara laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Sebagaimana ditetapkan dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 10 Tahun 1951 dan telah diratifikasi oleh Negara Indonesia dengan UU No. 80 Tahun 1957. Pasal 3 PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah bahwa pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Untuk melaksanakan pengupahan ini telah diatur dalam berbagai peraturan misalnya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor Per. 06 Men tahun 1990 tentang Dasar Penetapan Upah Lembur, Tunjangan Kecelakaan, Cuti, Sakit tidak masuk kerja.

Pada pasal 84 dan 93 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa, "Bagi wanita sesuai kodratnya yaitu haid, hamil melahirkan tetap dapat upah penuh" (Hamid, 2003:30-33)

6. Pemutusan Hubungan Kerja.

Mengingat sifat kodrat wanita yang sewaktu-waktu mengalami keadaan yang membuat wanita tidak dapat sepenuhnya melaksanakan kewajibannya maka, kepada mereka di berikan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja, jika mereka menikah, hamil atau melahirkan. Yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/Men/1989 Pada UU 13 No. 2003 Tentang Ketenagakerjaan ketentuan perlindungan dari PHK ini terdapat pada bab XII pasal 150.

7. Perlindungan Hukum dalam Bentuk Kewajiban Pengusaha

Perusahaan memiliki tanggungjawab untuk merealisasikan ketentuan perlindungan hukum berupa pelaksanaan kewajiban. Adapun kewajiban pengusaha, dijelaskan pada pasal 76 ayat 4 "Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jeput bagi pekerja buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. di samping kewajiban menyediakan angkutan, pengusaha juga diwajibkan untuk melaksanakan ketentuan waktu kerja. Pasal 77 ayat 2 menjelaskan " waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 meliputi: a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu; atau b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Kewajiban yang terkait dengan pembayaran upah oleh perusahaan sebagaimana dinyatakan pasal 93 adalah : a) pekerja/buruh sakit, b) sakit pada hari haid. Untuk kedua jenis penyakit ini, upah mereka diberikan dengan ketentuan; a) untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100 %, b) untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75 %, c) untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50 %, dan d) untuk bulan selanjutnya dibayar 25 % dari upah.

Melalui ketentuan undang-undang ini, perusahaan diwajibkan untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh, agar tanggungjawab perusahaan sebagai pengguna jasa buruh tetap memberikan jaminan kepada pekerja untuk melanjutkan hubungan kerja yang telah dibentuk.

Upaya memberi perlindungan bagi pekerja wanita dalam suatu hubungan kerja merupakan implemementasi dari pengakuan terhadap hak-hak dasar manusia. Pengakuan adanya persamaan di muka hukum antara pekerja dan pengusaha merupakan konsekuensi yuridis dari makna yang terkandung di dalam pasal 27 UUD 1945 ayat 1 dan 2 Mengacu pada hak dasar tersebut, pemerintah sangat memperhatikan perlindungan kerja dan memberi perhatian keselamatan kerja bagi wanita yang bertujuan baik langsung maupun secara tidak langsung melindungi pengusaha agar mampu berkembang dengan baik, sebab pekerja yang terpelihara kesehatannya dan terjamin keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan akan mendorong terpeliharanya kemampuan dan dedikasi serta menumbuhkan kedisiplinannya dalam melakukan pekerjaan.

Keluarnya UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maka penyempumaan terhadap kekurangan dan kelemahan yang terdapat pada peraturan perundang-undangan yang lama seperti perlindungan kepada tenaga kerja dapat diberikan dengan maksimal. Artinya, jaminan atau perlindungan hukum yang diberikan oleh UU No. 13

Tahun 2003 ini lebih spesifik dan mampu memberikan kekuasaan hukum yang mengikat kepada perusahaan yang diketahui melanggar aturan perundang-undangan ini jika dibandingkan dengan undang-undang sebelumnya.

Pandangan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita Dalam UU No. 13 Tahun 2003

Secara filosofis, perlindungan hukum terhadap pekerja wanita dalam hukum Islam tidak terlepas dan kajian tentang tujuan hukum Islam atau *maqashid al-syari'ah*. Tujuan dari hukum Islam adalah mewujudkan kemaslahatan manusia di dunia dan akhirat. Untuk itu, hukum Islam menyediakan perangkat aturan sebagai sarana pencapaian tujuan tersebut. Seperti dikemukakan oleh Abu Ishaq al-Syatibi -ulama pelopor teori *maqashid al-syari'ah*- bahwa keseluruhan dari tujuan hukum Islam, berupa hukum *dharuri* (pokok), *hajji* (dibutuhkan), dan *tahsini* (pelengkap) (Rusli, 1999:43).

Dalam pembagian tujuan syari'at Islam tersebut, perlindungan hukum terhadap pekerja wanita termasuk ke dalam kategori syari'at yang bersifat *dharuri* (pokok). Kategori *dharuri* ini mengindikasikan tentang pentingnya masalah perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita oleh perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan wanita.

Adapun pandangan hukum Islam terhadap UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam masalah perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita ditemui adanya persamaan dan perbedaan. Persamaan pandangan kedua hukum ini adalah, *pertama*, hukum Islam dengan tegas memberikan dasar hukum tentang perlindungan kerja, yaitu berdasarkan kepada sifat dari *ijarah* (sewa-menyewa) agar kedua belah pihak menghormati kontrak kerja yang telah disepakati. Demikian juga dengan undang-undang, berdasarkan kepada UUD 1945 pasal 27 ayat 1 dan 2 tentang persamaan dan hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak yang kemudian dikuatkan pada pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan kepada cara pandang hukum Islam tentang wanita sebagai pekerja dan tanggungjawab *musidjir* kepada *'ajirnya* dalam hal perlindungan kerja, maka penulis mencoba menganalisis empat aspek dan tujuh aspek perlindungan bagi pekerja wanita yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu aspek tempat kerja, waktu kerja, cuti haid, hamil, menyusui, dan keselamatan, kesehatan, kesusilaan dalam kerja. Keempat aspek ini, di lihat dari hukum Islam adalah ketentuan-ketentuan yang secara jelas di atur oleh *nash*, sementara dalam undang-undang aspek ini tidak mendapatkan ketentuan yang jelas.

1. Bekerja di Malam Hari

Waktu kerja dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan oleh pasal 76 ayat 1 sampai dengan 5 yang pada dasarnya tidak melarang wanita bekerja pada malam hari kecuali perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dan wanita yang hamil. Apabila mereka telah berumur 18 tahun dan tidak hamil, undang-undang membolehkan para wanita untuk bekerja di malam hari.

Menurut hukum Islam, wanita pada prinsipnya tidak dibolehkan keluar rumah di malam hari. Apakah keluar di malam untuk hal-hal yang tidak berhubungan dengan masalah ibadah apalagi untuk melakukan pekerjaan. Karena, bekerja di malam hari dapat menghilangkan tanggungjawab wanita sebagai pengelola rumah tangga. Di samping itu, bekerja di malam hari dapat merusak kodrat dan kehormatan wanita. Larangan ini

digiyaskan kepada keutamaan bagi wanita untuk shalat di lakukan di rumah dari pada di masjid.

Mengenai ini, ulama dari mazhab Maliki mengatakan, "Untuk wanita shalat di rumah lebih baik dan utama daripada shalat di masjid (Al-Jaziri, 1999:56). Adapun ulama Hambali berpendapat, " shalat berjama'ah bagi wanita adalah sunnah jika dilaksanakan oleh wanita sendiri tidak bersama jamaah lelaki (Al-Jaziri, 1999:57). Sedangkan mazhab Sy-afi' i berpendapat bagi wanita berjama'ah di rumah adalah lebih utama daripada di masjid. (Al-Jaziri, 1999:58). Sedangkan pendapat ulama Hanafi adalah "shalat jamaah itu tidak disyari'atkan atas kaum wanita." (Al-Jaziri, 1999:60). Memang tidak ditemui larangan yang bersifat haram bagi wanita shalat berjamaah di masjid (Al-Jamal, 1981:159), namun dikhawatirkan kalau pergi ke masjid akan menimbulkan pergunjungan dan fitnah, maka suami berhak melarang si isteri pergi ke masjid untuk shalat subuh, siang, sore, dan di malam hari menghindari terjadinya hal-hal yang membahayakan si wanita dan sekaligus menghindari terjadinya kemungkinan perbuatan yang bertentangan dengan agama.

2. Waktu Kerja

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan waktu kerja kepada wanita setelah umur di atas 18 tahun boleh kerja malam hari. Adapun waktu kerja adalah selama 40 jam 1 minggu, dan boleh dilanggar jika disepakati oleh pekerja paling banyak 3 jam dalam satu. hari. Kelebihan waktu kerja yang dipakai oleh perusahaan wajib bagi perusahaan untuk menggantinya dengan uang atau imbalan.

3. Cuti Haid, Hamil dan Menyusui

Cuti haid dan hamil yang dijamin oleh undang-undang pasal 81 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa, "Seorang wanita boleh meminta kepada majikan cuti haid pada pertama dan kedua haid". Pasal ini dengan jelas tetap menuntut kepada wanita untuk bekerja, walaupun tidak dipaksa, akan tetapi mereka berhak untuk menentukan apakah bekerja atau tidak, karena terkait dengan upah yang akan diterima. Walaupun undang-undang ini tetap mengharuskan perusahaan untuk tidak mengurangi upah kerja wanita yang sedang haid atau hamil, akan tetapi cuti tersebut sering dianggap masalah bagi wanita, karena mereka didorong untuk selalu dapat bekerja agar target produksi perusahaan dapat tercapai.

Dalam hukum Islam, haid, hamil, dan menyusui mendapatkan *rukhsah* (keringanan) untuk melakukan kewajiban, seperti shalat, puasa, dan haji. Wanita yang sedang haid, is tidak diperbolehkan melakukan shalat, puasa, masuk masjid, membaca dan menyentuh al-Qur'an, thawaf keliling Ka'bah, dan bersetubuh. (Al-Jamal, 1981:51)

4. Keselamatan, Kesehatan, Moral dan Kesusilaan dalam Kerja

Jaminan tentang keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana yang diberikan oleh undang-undang pasal 86 ayat 1. adapun yang belum mendapatkan ketentuan jelas adalah masalah keselamatan moral kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan nilai-nilai agama. Undang-undang tidak menentukan bentuk moral kesusilaan seperti apa yang dijamin oleh undang-undang. Karena, hukum Islam memberikan jaminan moral dan kesesuaian dengan agama adalah ketika pekerja muslim dapat memelihara *aurat dan* kehormatan mereka di tempat kerja, seperti pakaian dan tidak bercampur bekerja dengan lak-laki.

Prinsip syari'at amat jelas memberikan bentuk-bentuk sosial wanita di tengah-tengah masyarakat, dan sosialisasi keterampilan wanita itu hendaknya tidak bertentangan dengan hukum Allah.

KESIMPULAN

Keempat aspek perlindungan kerja yang terdapat dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu tempat kerja, waktu kerja, cuti haid, hamil, melahirkan, dan keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan dalam kerja terdapat ketentuan-ketentuan yang tidak jelas. Ketidakjelasan perlindungan yang diberikan oleh undang-undang ini, berimplikasi kepada terjadinya pelanggaran terhadap bentuk-bentuk perlindungan kerja bagi wanita. Seperti waktu kerja di malam hari, kelemahan yang ditemui adalah wanita tidak dijaga oleh suami atau mahramnya serta dimungkinkannya terjadi tindakan asusila baik dalam bentuk paksaan maupun atas dasar suka sama suka.

Sedangkan cuti haid, hamil, melahirkan dan menyusui yang diberikan oleh perusahaan tetap tidak melindungi. Karena, cuti dua hari pertama masa haid, satu setengah bulan sebelum melahirkan dan setelah melahirkan, bertolak belakang dengan akibat biologis yang dialami oleh wanita melahirkan. Apalagi sampai sekarang secara *legal arrangement* tidak ditemui adanya ketentuan yang diterima oleh perusahaan ketika wanita boleh menyusui anak mereka dalam waktu jam kerja. Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan dari aspek keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan dalam bekerja, ketiadaan batasan norma yang ditetapkan oleh undang-undang, maka pada akhirnya yang terjadi adalah ketiadaan norma susila yang dengan tegas dikatakan oleh undang-undang. Akibat dari kelemahan yang terdapat dalam perundang-undangan ini pada akhirnya yang terjadi adalah 1) pelecehan seksual di tempat kerja, 2) terjadinya tindak kekerasan fisik bagi wanita, 3) banyaknya tenaga kerja wanita yang hamil di luar nikah bahkan sampai ada yang terbunuh, 4) suami yang menyeleweng karena ditinggal oleh isteri yang bekerja dalam negeri maupun di luar negeri, 5) perkosaan terhadap anak oleh suami karena isteri bekerja di luar rumah, dan 6) terjadinya demoralisasi dan degradasi nilai di kalangan anak muda yang tidak mendapatkan perhatian, kasih sayang dan pendidikan secara optimal dari ibunya di rumah.

REFERENSI

- Albar, Muhammad, *Wanita Karir Dalcun Timbangan Islam, Kodrat Kewanitaan, Emansipasi dan Pelecehan Selcsual* terjemahan, Amir Hamzah Fachruddin, judul ash, *Amal al-Mar'ah fi al- titan*, Jakarta: Pustaka Azzam, 2000.
- Al-Jamal, Ibrahim Muhammad, *Fiqih Wanita*, terjemahan Anshori Umar, judul asli, *Figh al-Mar'atu al-Shahhat*, (Semarang:Asy-Syifa, 1981.
- Al-Jaziri, Abdurralunan, *Kitab al-Fiqh 'ala al-Mazdhib al-Arba'ah*, Beirut: Dar al-Kitab al-`ilmiyah, 1999.
- Al-Syathibi, Abu Ishaq. Tt Al-Muwafaqat FI Ushul al-Syari'ah. Jilid II, Mesir. Dar al-Fikri al-'Arabi, tt.
- Hamid, Dedi, *Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta. Durat Bahagia, 2003.
- Nasif, Fatima Umar, *Menggugat Sejarah Wanita Mewujudkan Idealisme Jender sesuai Tuntunan Islam. Penerjemah Burhan Wira Subrata*, Jakarta: Cendikia, 2001.

PT. Pabelan, UUD 1945 dan Amandemennya, Surakarta: PT. Pabean, 2003.

Ritonga, Iskandar, Hak-hak Wanita Dalam al-Qur'an. Suatu Studi di Pengadilan Agama Jakarta, Disertasi, tidak diterbitkan, 2003.

Rusli, Nasrun, Konsep Ijtihad Al-Syaukani Relevansinya Bagi Pembaruan Hukum Islam di Indonesia, Jakarta Logos, 1999.

Safa'at, Rahmat, Buruh wanita: Perlindungan Hukum dan Hak Azazi Manusia, Malang: IKIP Malang, 1998.

