

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA WANITA DI  
CV.HOEDA'S TENUN TROSO JEPARA DALAM  
PERSEPEKTIF HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG  
NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S.1)  
Dalam Ilmu Syariah

*Disusun Oleh:*

**CHAMI DUDDIN ALAMIN**

**NIM: 212486**

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI KUDUS  
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM  
PROGRAM STUDI AHWAL SYAKHSIYYAH  
TAHUN 2017**



**KEMENTERIAN AGAMA  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI  
KUDUS**

**NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Kepada

Yth. **Ketua STAIN Kudus**

cq. Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam

di -

**Kudus**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Diberitahukan dengan hormat, bahwa Skripsi Saudara: **CHAMI DUDDIN ALAMIN 212486** dengan judul "**Perlindungan Hukum pekerja wanita di cv. Hoeda's tenun troso jepara dalam perpektif hukum ilam dan undang undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan**" pada Jurusan **Syariah dan Ekonomi Islam Program Studi Ahwal Syakhsiyyah** setelah dikoreksi dan diteliti sesuai aturan proses pembimbingan, maka skripsi dimaksud dapat disetujui untuk dimunaqosahkan.

Oleh karena itu, mohon dengan hormat agar naskah skripsi tersebut diterima dan diajukan dalam program munaqosah sesuai jadwal yang direncanakan.

Demikian, kami sampaikan terima kasih

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Kudus, 21 Juni 2017

Dosen Pembimbing

**H. Jaenal Arifin, M. Ag.**

**NIP. 197402072007011026**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI**  
**KUDUS**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : **CHAMI DUDDIN ALAMIN**  
 NIM : **212486**  
 Jurusan/Prodi : **Syariah dan Ekonomi Islam/Ahwal Syakhshiyah**  
 Judul : **"Perlindungan Hukum Pekerja Wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara Dalam Persepektif Hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan"**

Telah dimunaqosahkan oleh Tim Penguji Skripsi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus pada tanggal:

**07 Juli 2017**

Selanjutnya dapat diterima dan disahkan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Strata Satu (S.1) dalam Ilmu Syariah.

Kudus, 27 Juli 2017

**Penguji I/Ketua Sidang**



**Dr. Ahmad Supriyadi, S.Ag., M.Hum**  
**NIP. 19750720 200312 1 003**

**Penguji II**



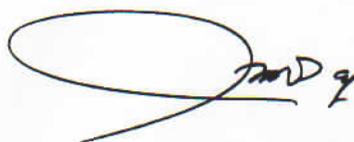
**Junaidi Abdullah, S.Ag., M.Hum**  
**NIP. 19780130 200604 1 002**

**Pembimbing**



**H. Jaenal Arifin, M.Ag**  
**NIP. 19731028 200212 1 026**

**Penguji III/Sekretaris Sidang**



**Nur Ahmad, S.Sos.I., M.Si**  
**NIP. 19730206 200604 1 017**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : CHAMI DUDDIN ALAMIN  
NIM : 212486  
Jurusan/Prodi : Syariah dan Ekonomi Islam/Ahwal Syakhshiyah  
Judul : "PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA WANITA DI  
CV.HOEDA'S TENUN TROSO JEPARA DALAM  
PERSEPEKTIF HUKUM ISLAM DAN UNDANG-  
UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN"

Saya menyatakan bahwa apa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip dan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Kudus, 22 Juni 2017

Yang membuat pernyataan,



Chami Duddin Alamin

NIM : 212486

MOTTO

إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾

Artinya : *Sesungguhnya rahmat Allah Amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.* (Q.S Al- A'raf: 56)



## PERSEMBAHAN

Puji syukur alhamdulillah dan dengan segala kerendahan hati, ku persembahkan karya kecil ini untuk:

- Ketiga orang tuaku, Bapak Noor Aziz, BcHk dan Ibu Siti Fatimah (Almh) . Dan Ibu Inayati Rahmatika terima kasih untuk kasih sayang yang tak pernah usai dalam hidupku adalah bagaimana kalian memberikan seluruh perhatian cinta dan do'a untukku yang senantiasa mengiringi langkahku.
- Untuk om falah dan bulek ulfah terimakasih banyak atas dukungannya
- Untuk kakak ku, M.zakki Iqbal dan Ahsanuddin Tamimy Terimakasih atas dukungan semangatnya.
- Untuk adikku Kamelia Fadlillah, Tazkiyatur Robihah, Azizun Niswah, Suha suhaimah. Terimakasih semngatnya
- Terimakasih untuk teman seperjuangan satu kelasku AS LK 2012. Mas bambang, Mas Najib, Mas Andre, Mas Bowo, Mas sis, Mas Faruq, Dik iva, Dik rudi Dik irvan, Alhamdulillah kita sudah bersama selama 10 semester ini, semoga langgeng pertemanan persaudaraan kita
- Untuk Dik Lely Fitriani terimakasih atas istiqomahnya mengingatkan disaat saya mulai jenuh menskripsi
- Tak lupa untuk semua pihak yang telah membantuku untuk menyelesaikan skripsi ini.

Hanya ucapan terima kasih yang aku bisa berikan untuk kalian semuanya dan mengucapkan syukur Alhamdulillah atas segala nikmat yang Allah SWT berikan.

## KATA PENGANTAR

### *Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur *alhamdulillah* kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat, taufiq, hidayah, serta inayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada beliau Nabi Muhammad SAW, Keluarga, Sahabat dan Umatnya. Amiin..

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA WANITA DI CV. HOEDA’S TENUN TROSO JEPARA PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENGA KERJAAN”**, ini dapat terwujud berkat bantuan, bimbingan dan dorongan, serta perhatian dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kaih kepada :

1. Bapak Dr. H. Fathul Mufid, M.S.I selaku Plt Ketua STAIN Kudus yang telah merestui pembahasan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Abdurrahman Kasdi, Lc., M.Si, selaku Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Kudus yang telah memberikan izin pembahasan skripsi ini.
3. Bapak H. Jaenal Arifin, M.Ag.Selaku Dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Hj. Azizah, S.Ag, M.M selaku Kepala Perpustakaan STAIN Kudus yang telah memberikan izin dan layanan perpustakaan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs. H. Yasin, M.Ag selaku Dosen Wali Studi yang telah memberikan pengarahan selama mejadi mahasiswa STAIN Kudus.
6. Seluruh Dosen dan Jajaran Staf di lingkungan STAIN Kudus yang telah mebekali penulis berbagai pengetahuan sehingga penulis mampu

menyelesaikan skripsi ini dan menjadi manusia yang lebih luas cakrawala pemikirannya daripada sebelumnya.

7. Bapak H. Solikul Huda selaku pemilik CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara yang telah memberikan izin untuk penulisan skripsi ini.
8. Ibu Hj. Susiati selaku wakil pemilik CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara.
9. Ayah, Ibu, Adik- adik tersayang, Kerabat serta sahabat-sahabatku yang senantiasa mendoakanku, memotivasi, mendukung serta membantu baik berupa moral maupun material dalam penyusunan skripsi ini.
10. Teman-temanku mahasiswa Ahwal Syakhsiyyah yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini.
11. Semua pihak yang telah membantu, membimbing dan mendukung penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga amal baik mereka semua di atas dan juga semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, mendapat balasan pahala yang berlipat ganda di sisi Allah SWT. *Amin ya robbal alamin...*

Akhirnya penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dalam arti yang sesungguhnya, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya. *Amiin..*

***Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Kudus, 22 Juni 2017

Penulis



**CHAMI DUDDIN ALAMIN**

**NIM: 212486**

**ABSTRAK**

**CHAMI DUDDIN ALAMIN (NIM. 212486). PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA WANITA DI CV.HOEDA'S TENUN TROSO JEPARA DALAM PERSEPEKTIF HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Skripsi, : Program Studi Ahwal Syakhsiyah STAIN Kudus, 2017.

Tujuan penelitian ini untuk memperoleh data informasi yang digunakan untuk menganalisis PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA WANITA DI CV.HOEDA'S TENUN TROSO JEPARA DALAM PERSEPEKTIF HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana keadaan perlindungan hukum pekerja wanita di cv.hoeda's tenun torso jepara . Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi, metode wawancara, dan metode dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan teknik induktif

Adapun jenis penilitian ini menggunakan metode penelitian lapangan dengan pendekatan normatif

Hasil penelitian mengetahui perlindungan hukum pekerja wanita di cv hoeda's baik perspektif hukum islam dan Undang-Undang No.13 tahun 2003 masih memakai adat kebiasaan masyarakat sekitar dalam memperkejakan orang untuk itu pelunnya perlindungan hukum dan penegakannya supaya terjadi keseimbangan antara pekerja dan pengusaha

***Kata Kunci: Perlindungan hukum, Pekerja Perempuan, Hukum Islam.***

**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian .....	11
C. Rumusan Masalah .....	11
D. Tujuan Penelitian .....	11
E. Manfaat Penelitian .....	12
F. Sistematika Penelitian .....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Tenaga Kerja .....	14
1. Pengertian Tenaga Kerja .....	14
2. Fungsi Hukum Ketenagakerjaan .....	15
3. Undang-undang Ketenagakerjaan .....	17
B. Wanita Bekerja.....	23
1. Pengertian Wanita Bekerja.....	23
2. Motivasi Wanita Bekerja.....	26
3. Kedudukan Wanita Bekerja .....	27
4. Hak dan Kewajiban Wanita Bekerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 .....	30
5. Wanita Bekerja Menurut Hukum Islam .....	34

C. Penelitian Terdahulu .....	41
D. Kerangka Berpikir .....	44

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	46
B. Pendekatan Penelitian .....	46
C. Sumber Data.....	46
D. Teknik Pengumpulan Data.....	47
E. Teknik Pengolahan Data .....	48
F. Teknik Penyajian Data .....	49
G. Teknik Analisis Data.....	49

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	51
1. Deskripsi UKM Tenun Ikat Troso Jepara .....	51
2. Deskripsi CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara.....	53
B. Data Penelitian .....	54
C. Pembahasan.....	56
1. Analisis tentang Perlindungan Hukum Pekerja Wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara.....	56
2. Analisis tentang Perlindungan Hukum Pekerja Wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam perspektif hukum Islam.....	64
3. Analisis tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	79

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	84
B. Saran-saran.....	85
C. Penutup.....	86

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara hukum, negara hukum yang dimaksud adalah negara yang menegakkan supremasi hukum untuk menegakkan kebenaran dan keadilan. Secara umum, dalam setiap negara yang menganut paham negara hukum terdapat tiga prinsip dasar, yaitu supremasi hukum (*supremacy of law*), kesetaraan dihadapan hukum (*equality before the law*), dan penegakan hukum dengan cara yang tidak bertentangan dengan hukum (*due process of law*).

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja dan waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketika berbicara mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka penelaahannya akan dapat ditinjau dari berbagai faktor dan makna. Karena kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara kita Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu tenaga kerja merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.

Fungsi Hukum Ketenagakerjaan Menurut Profesor Mochtar Kusumaatmadja, fungsi hukum itu adalah sebagai sarana pembaharuan masyarakat. Dalam rangka pembangunan, yang dimaksud dengan sarana pembaharuan itu adalah sebagai penyalur arah kegiatan manusia kearah yang diharapkan oleh pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan pembangunan nasional diarahkan untuk mengatur, membina dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja sehingga dapat terpelihara adanya ketertiban untuk mencapai keadilan. Pengaturan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan itu harus memadai dan sesuai dengan laju perkembangan pembangunan yang

semakin pesat sehingga dapat mengantisipasi tuntutan perencanaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja.<sup>1</sup>

Tujuan dari hukum ketenagakerjaan itu sendiri antara lain memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".<sup>2</sup> Dari pasal tersebut jelas bahwa Undang-Undang Dasar 1945 menghendaki agar semua warga negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja dapat diberikan pekerjaan, sekaligus dengan pekerjaan itu dapat hidup seara layak sebagai manusia. Pencapaian tujuan yang dikehendaki oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, merupakan sesuatu hal yang berat untuk dicapai dan dilaksanakan, mengingat jumlah penduduk yang sangat banyak yang tidak diimbangi dengan perkembangan perekonomian khususnya penyediaan lapangan kerja.

Berdasarkan pasal di atas semakin menunjukkan kepada kita bahwa setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi segala persyaratan baik seseorang yang berstatus pria maupun yang berstatus wanita memiliki hak yang sama atas kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan dan kesempatan untuk mendapatkan penghidupan yang layak dalam kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia. Seiring dengan perkembangan zaman dan dinamika masyarakat yang terjadi, maka ruang gerak dari unsur seorang wanita dan dengan telah berubahnya paradigma tentang peran dari seorang wanita itu sendiri, yang mana "dahulunya seorang wanita dianggap hanya pantas untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan rumah tangga saja dan

---

<sup>1</sup><https://indonesianlegaldiscussion.wordpress.com/2014/12/13/penegakan-hukum-ketenagakerjaan/>. Diakses pada hari Minggu tanggal 18 Juni 2017 pada jam 14.00 WIB.

<sup>2</sup>Tim Penyusun, *UUD 1945*, Arloka, Surabaya, 2012, hlm. 14.

tidak perlu untuk berpendidikan tinggi” akan tapi dengan perkembangan zaman, maka “sekarang seorang wanita telah dituntut secara alamiah dengan tuntutan keadaan dan zaman juga harus berkesempatan untuk berpendidikan tinggi karena berkesempatan untuk bersaing dengan pria di dalam kompetisi pada dunia kerja.

Pada hakekatnya pembangunan nasional merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Pembangunan ini bergantung terhadap Tenaga Kerja karena Tenaga Kerja memegang peranan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan tersebut. Perlu kiranya suatu sarana perlindungan pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraan, terutama bagi mereka yang sedang mencari pekerjaan dan setelah berakhirnya hubungan kerja.<sup>3</sup> Pengertian perlindungan adalah sebagai tempat berlindung, perbuatan melindungi, pertolongan dan penjagaan.<sup>4</sup> Selaras dengan hal itu, Harjono berpendapat bahwa Para pengkaji hukum belum secara komprehensif mengembangkan konsep “perlindungan hukum” dari perspektif keilmuan hukum.<sup>5</sup> Pekerja adalah adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>6</sup> Seorang pekerja pasti memiliki hubungan kerja dengan setiap perusahaan yang mana dalam hubungan kerja tersebut perusahaan diwajibkan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerjanya.

Perlindungan Hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak-hak Asasi Manusia.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup>Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali, Jakarta, 1993, hlm. 5.

<sup>4</sup>Poerwadarminta, *Kamus Hukum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1999, hlm. 464.

<sup>5</sup>Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi 2008, hlm. 373.

<sup>6</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm. 19.

<sup>7</sup>Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakekat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Imam Soepomo adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum yaitu norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berhubungan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing.<sup>8</sup>

Pada masa sekarang ini, wanita ikut berpartisipasi meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara bekerja merupakan hal biasa. Pekerja wanita atau buruh wanita yang bekerja di perusahaan saat sekarang ini mengalami situasi dramatis. Situasi dilematis secara progresif cenderung memiliki dampak "marginalisasi" dan "privatisasi" pekerjaan wanita, serta mengkonsentrasikan di dalam bentuk pekerjaan pelayanan yang tidak produktif. Kenyataan ini menimbulkan fenomena menurunnya posisi kaum wanita dalam bidang pekerjaan.

Tenaga kerja wanita merupakan bagian dari tenaga kerja yang telah melakukan kerja baik untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau dibawah perintah pemberi kerja (pengusaha, badan huium atau badan-badan hukum lainnya). Mengingat tenaga kerja wanita sebagai pihak yang lemah dari majikannya, atasannya yang kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya. Kebutuhan yang semakin meningkat dan keinginan untuk mengkualifikasi diri merupakan sebagai alasan mengapa wanita itu ingin bekerja. Kenyataan ini memberikan gambaran bahwa apapun alasannya wanita itu ingin bekerja tetap saja tidak dapat dipungkiri karena pekerjaan akan memberikan kontribusi yang tidak sedikit kepada semua pihak secara langsung maupun tidak langsung.

Fenomena wanita dalam bidang pekerjaan juga dikenal sebagai "*industrial redeployment*", terutama terjadi melalui pengalihan proses

---

dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Lihat: Pasal 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM.

<sup>8</sup>Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja*, Bhayangkara, Jakarta, 1998, hlm. 45.

produksi di dalam industri manufaktur dari negara-negara maju ke negara-negara berkembang. Pengalihan proses produksi yang meliputi transfer kapital, teknologi, mesin-mesin, dan lingkungan kerja industrial barat kenegara-negara sedang berkembang tersebut sebagaimana diketahui terutama terjadi di dalam industri-industri tekstil, pakaian, dan elektronik. Akan tetapi, dikarenakan komoditi industri-industri tersebut telah mencapai tingkat perkembangan lanjut di dalam siklus produksi, hanya tenaga kasar dan tenaga setengah kasar yang diperlukan di dalam pengalihan proses produksi dari negara-negara maju ke negara-negara sedang berkembang. Termasuk Indonesia.

Islam sangat menjunjung tinggi hak wanita, serta melepaskan wanita dari marjinalisasi, subordinat, dan supremasi laki-laki. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konsep kekeluargaan yang diinginkan oleh Islam adalah *equal partnership*,<sup>9</sup> artinya wanita dan perempuan itu derajatnya setara dihadapan Allah, yang membedakan hanyalah ketakwaannya. Sesuai dengan firman Allah SWT yang berbunyi:

يٰٓأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَّقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya: “Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.” (Qs. Al-Hujurat:13)<sup>10</sup>

Keinginan wanita bekerja tidak lepas dari aspirasi yang ada pada diri wanita. Aspirasi merupakan suatu topik bahasan penting, karena aspirasi berkaitan dengan cita-cita, tujuan, rencana, serta dorongan untuk bertindak

<sup>9</sup>T.O Ihromi, dkk, *Bunga Rampai Sosiologi Keluarga*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1999, hlm. 104.

<sup>10</sup>Al-Qur'an Surat Al-Hujurat Ayat 13, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 134.

dan berkarya. Penting untuk diingat bahwa aspirasi berkaitan erat dengan aspek-aspek sosial lain. Aspirasi dipengaruhi oleh aspek-aspek sosial yang melingkupi individu dan dalam beberapa hal dapat membawa pengaruh terhadap aspek-aspek sosial disekitar individu tersebut. Karenanya dalam membahas aspirasi dan perwujudannya tidak dapat melepaskan diri dari pembahasan aspek-aspek sosial yang terkait dengan aspirasi tersebut. Pembentukan aspirasi tidak dapat dilepaskan dari dua hal, yaitu: 1) Keinginan untuk mengembangkan diri (minat dorongan, cita-cita individual) dan 2) Keinginan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan apa yang diharapkan lingkungan sosial individu.<sup>11</sup>

Pada kenyataan sekarang ini banyak tenaga-tenaga kerja wanita yang dipekerjakan malam hari, seperti halnya pada perusahaan-perusahaan pertunanan dan perusahaan elektronik, dan lain-lain. Penggunaan para tenaga kerja wanita di malam hari tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang mengaturnya. Demikian juga sepanjang ada perizinan yang berlaku dari Kepala Direktorat Pembinaan Norma-norma Perlindungan Tenaga Kerja Depnaker diberikan perusahaan tersebut, selawa waktu yang ditetapkan dan dengan syarat-syarat yang mempekerjakan tenaga kerja wanita. Menurut Pasal 76 ayat (3) sampai dengan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan pengusaha mempekerjakan tenaga kerja wanita antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, dan pengusaha wajib menyediakan fasilitas antar jemput bagi pekerja wanita yang berangkat dan pulang bekerja pukul 23.00 WIB – 05.00 WIB. Selain itu memberikan atau mengadakan SIP atau penggantian jam kerja bagi pegawai seminggu sekali. Juga pihak perusahaan tidak mengadakan diskriminasi upah antara pekerja laki-laki dan pekerja wanita yang sama nilainya. Pihak perusahaan yang memberikan Jamsostek dan uang cuti hamil

---

<sup>11</sup>T. O Ihromi, dkk, *Kajian Wanita dalam Pembangunan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1995, hlm. 315-316.

yang sma itu semua merupakan refleksi dan isyarat seperti diamanatkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Dalam rangka menciptakan perlindungan hukum untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan untuk tenaga kerja perempuan di kerajinan tenun dalam hal ini Hoeda's Tenun Troso Jepara yang mempunyai peranan penting dalam menunjang sektor oleh-oleh yang semakin maju, sehingga pentingnya mengetahui bagaimana pelaksanaan dan hambatan yang terdapat dalam usaha tersebut.

Jika kita cermati lebih peranan wanita Indonesia telah memperlihatkan dan meningkatkan keikut sertaanya dalam pembangunan nasional sebagai pekerja wanita. Meskipun menurut pandangan masyarakat umum pekerja wanita itu lemah, tetapi pada zaman modern tingkat pendidikan dan kemampuan dalam bekerja tidak kalah dengan pekerja laki-laki. Bahkan pada sektor-sektor tertentu, pendidikan dan kemampuan pekerja wanita lebih baik. Apalagi dalam dunia kerja yang dipersiapkan bukan jenis kelamin tetapi profesionalitas dalam bekerja. Sehingga dalam bekerja baik pekerja wanita ataupun pekerja laki-laki harus mendapatkan perlakuan yang sama. Bahkan wanita seharusnya mendapatkan perlakuan khusus terkait dengan kesehatan, kesusilaan, dan keselamatan kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum terhadappekerja wanita yang tertuang dalam Pasal 76 ayat (1), (2), (3), dan (4) akan tetapi perlindungan hokum terhadap pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam Perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut;

Dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa upah yang dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, tetapi ada beberapa alasan bagi pekerja alasan bagi pekerja/buruh tetap berhak menerima upah dari pengusaha antara lain disebabkan karena:

1. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya.
2. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya.
3. Pekerja/buruh tidak dapat masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orangtua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
4. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
5. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
6. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
7. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.
8. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja atau serikat buruh atas persetujuan bagi pengusaha.
9. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari pengusaha

Hak-hak pekerja wanita yang perlu mendapat perlindungan sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain: pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UMPK (Pasal 156 ayat (3)), uang pengganti perumahan dan pengobatan (Pasal 156 ayat (4)) dan uang pengganti cuti tahunan atau hamil yang bersangkutan saat penghentian hubungan kerja, serta uang gaji yang dihitung sejak diberhentikan, merupakan hak yang jarang diterima pekerja wanita<sup>12</sup>

Pada tahun 2003 pemerintah menetapkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan terhadap buruh, dengan pertimbangan bahwa beberapa undang-undang di bidang

---

<sup>12</sup> Mulyana W. Kusuma *Op. Cit.*

ketenagakerjaan yang lama dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan. Dengan demikian, Pasal 88 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang pembangunan ketenagakerjaan yang berupaya untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, juga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan melalui pengupahan dan akhirnya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Karakter inilah yang sering menjadi bahan protes oleh investor asing (*unfriendly to business*), karena perlindungan kepada tenaga kerja di dalam negeri adalah suatu hal yang umum dan normal pada sebagian besar pemerintah di Negara manapun di dunia ini.

Ketentuan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: "*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha*". Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 tahun 2003, maka setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa perbedaan dari pengusaha, tinggal bagaimana pengusaha dalam merealisasikannya.

Banyak perusahaan memberikan gaji pada buruh berupa gaji pokok dan uang makan yang besarnya minim. Para pekerja wanita tidak memperoleh tunjangan kesejahteraan, dan kesehatan. Selain itu, para pekerja juga terancam PHK secara sepihak dari perusahaan. Dengan demikian, buruh harus menerima perlakuan tersebut, karena begitu sulitnya untuk mencari pekerjaan.

Keadaan pekerja wanita yang demikian, penting diperhatikan untuk mendapat perlindungan hukum. Perlindungan hukum untuk pekerja wanita dapat dilakukan oleh pemerintah dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mengatur perlindungan hukum bagi buruh, sehingga perusahaan akan lebih memperhatikan kesejahteraan buruh. Pelaksanaannya yang diluar apa yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Di mana pengusaha masih banyak membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan apa yang menjadi hak-hak para pekerjanya.

Perempuan yang bekerja mudah ditemui. Kestaraan gender antara perempuan dan laki-laki merupakan salah satu dari sekian alasan dari sekian dari pada perempuan-perempuan bekerja. Hal tersebut harus diatur karena kodrat 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. Dalam undang-undang no 13 tahun 2003 juga melindungi pekerja perempuan.

Pada seorang perempuan merasakan sakit haid pada hari pertama dan kedua, maka buruh perempuan tidak wajib bekerja, jika buruh perempuan tersebut memberikan keluhannya tersebut kepada pengusaha (pasal 81 undang-undang ketenagakerjaan)

Buruh perempuan berhak mendapatkan istirahat selama 1,5 bulan ketika sebelum saatnya kehamilan dan 1,5 bulan juga ketika setelah melahirkan dengan catatan itu semua menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan yang menanganinya (pasal 28)

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

Ketika melakukan pra penelitian di CV. Hoeda's Penulis menemukan indikasi bahwasanya perusahaan tersebut yang dalam praktiknya, tidak sepenuhnya memenuhi hak-hak normatif pekerja perempuan disana, seperti hak menyusui yang tertuan dalam pasal 83, dan dalam penjelasan pasal 83 perusahaan diharuskan untuk memberikan ruangan khusus dimana ruangan 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 dididi lain penulis juga ingin mengetahui bagaimana Islam memandang tentang hak-hak normatif pekerja perempuan yang tidak

terpenuhi oleh perusahaan tersebut. CV. Hoeda's perusahaan yang bergerak di tekstil kain tenun yang berlokasi di desa troso jepara.

### **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian merupakan pembatasan masalah. Penulis membatasi pada masalah ini yaitu perlindungan hukum pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam perspektif hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **C. Rumusan Masalah**

Rumusan pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara?
2. Bagaimana pelaksanaan perlindungan pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam Perspektif hukum islam?
3. Bagaimana pelaksanaan perlindungan pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara
2. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam perspektif hukum Islam
3. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini dapat dilihat dari dua aspek, yaitu manfaat secara teoritis dan praktis. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Secara Teoritis**

Memberikan pengetahuan kepada masyarakat mengenai perlindungan hukum pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam perspektif hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **2. Manfaat Secara Praktis**

Dapat meningkatkan kesadaran hukum untuk perlindungan hukum pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam perspektif hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **F. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam pembahasan terhadap penelitian ini serta untuk mempermudah penulisan maka penulis akan membagi dalam tiga bagian yaitu:

#### **1. Bagian Muka**

Pada bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman moto, halaman kata pengantar, halaman abstrak, dan halaman daftar isi.

#### **2. Bagian Isi**

Dalam bagian ini merupakan inti dari skripsi yang terdiri atas lima bab. Bab I yang merupakan pendahuluan. Bab ini merupakan bab pendahuluan yang akan membahas tentang garis besar penulisan skripsi ini yang terdiri dari latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan kajian pustaka. Pada bab ini memuat tentang tenaga kerja meliputi: pengertian tenaga kerja, fungsi hukum

ketenagakerjaan, penyerapan tenaga kerja, penawaran tenaga kerja, pasar tenaga kerja, dan undang-undang ketenagakerjaan. Wanita bekerja meliputi: pengertian wanita bekerja, motivasi wanita bekerja, kedudukan wanita bekerja, perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, hak dan kewajiban wanita bekerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan wanita bekerja menurut hukum Islam. Hasil penelitian yang relevan dan serta kerangka berpikir.

Bab III merupakan metode penelitian yang berisikan: jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data.

Bab IV yaitu hasil penelitian dan pembahasan, hasil penelitian, meliputi: analisis tentang perlindungan hukum pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam perspektif hukum Islam serta analisis dengan pelaksanaan perlindungan pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Bab V adalah Penutup. Bab ini merupakan bab terakhir terdiri dari kesimpulan, saran-saran dan penutup.

### 3. Bagian Akhir

Bagian ini terdiri dari daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

Kajian teori dalam penelitian ini mengulas adanya teori-teori yang digunakan peneliti untuk menjelaskan variabel yang ada dalam penelitian ini, serta sebagai dasar untuk memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan.

Selain itu, kajian pustaka juga mempunyai andil besar dalam rangka mendapatkan suatu informasi yang ada sebelumnya mengenai teori-teori yang ada kaitannya dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori secara ilmiah. Dalam hal ini peneliti membagi beberapa kajian pustaka yang tak jauh dari judul penelitian yang ada, yaitu:

#### A. Tenaga Kerja

##### 1. Pengertian Tenaga Kerja

Ketenagakerjaan menurut Pasal 1 ayat 1 Ketentuan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah: segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dengan demikian ketenagakerjaan tidak lain adalah keseluruhan permasalahan dan probelamatik dibidang tenaga kerja, baik itu pada masa sebelum, selama dan sesudah masa kerja.<sup>1</sup>

Sedangkan tenaga kerja (*manpower*) adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk yang berusia antara 15 sampai dengan 55 tahun, dan memiliki keahlian khusus di bidangnya masing-masing.<sup>2</sup> Sehingga dapat dipahami bahwa tenaga kerja yang berusia pada usia tersebut merupakan tenaga kerja yang produktif dan harus memiliki keahlian khusus sehingga dapat masuk dalam pasar kerja.

---

<sup>1</sup>Pasal 1 ayat 1 Ketentuan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>2</sup>Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 38.

## 2. Fungsi Hukum Ketenagakerjaan

Jadi hukum ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai peraturan-peraturan yang mengatur tenaga kerja pada waktu sebelum selama dan sesudah masa kerja. Sedangkan Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Fungsi hukum itu adalah sebagai sarana pembaharuan masyarakat. Dalam rangka pembangunan, yang dimaksud dengan sara pembaharuan itu adalah sebagai penyalur arah kegiatan manusia ke arah yang diharapkan oleh pembangunan. Sebagaimana halnya dengan hukum yang lain, hukum ketenagakerjaan mempunyai fungsi sebagai sarana pembaharuan masyarakat yang mnyalurkan arah kegiatan manusia ke arah yang sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pembangunan ketenagakerjaan.<sup>3</sup>

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan pembangunan nasional diarahkan untuk mengatur, membina dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja sehingga dapat terpelihara adanya ketertiban untuk mencapai keadilan. Pengaturan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan itu harus memadai dan sesuai dengan laju perkembangan pembangunan yang semakin pesat sehingga dapat mengantisipasi tuntutan perencanaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja.

Masalah kontemporer ketenagakerjaan Indonesia itu sendiri tidak terlepas dari banyaknya jumlah angkatan kerja yang pengangguran. Masalah tersebut menghadirkan implikasi buruk dalam pembangunan hukum di Indonesia dan bila ditelusuri lebih jauh bahwa akar dari semua masalah itu adalah karena ketidakjelasan politik ketenagakerjaan nasional. Sekalipun dasar-dasar konstitusi UUD 1945 khususnya pasal 27 dan pasal

---

<sup>3</sup>Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995, hlm. 55.

34 telah memberikan amanat yang cukup jelas bagaimana seharusnya negara memberikan perlindungan terhadap buruh/pekerja. Mengandalkan terus-menerus industri ke sektor padat karya manufaktur, akan hanya membuat buruh Indonesia seperti hidup seperti dalam ancaman bom waktu. Rentannya hubungan kerja akibat buruknya kondisi kerja, upah rendah. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) semena-mena dan perlindungan hukum yang tidak memadai, sebenarnya adalah sebuah awal munculnya rasa ketidakadilan dan potensi munculnya kekerasan. Usaha keras dan pembenahan radikal harus dilakukan untuk menambah percepatan investor baru.

Minimnya perlindungan hukum dan rendahnya upah merupakan salah satu masalah dalam ketenagakerjaan kita. Melalui undang-undang ketenagakerjaan seharusnya para pekerja akan terlindungi secara hukum, mulai dari jaminan negara memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan dan keselamatan kerja dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. Selain itu pekerja dapat juga mendirikan Serikat Buruh. Sekalipun undang-undang ketenagakerjaan bagus, tetapi buruh tetap memerlukan kehadiran serikat buruh untuk pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB adalah sebuah dokumen perjanjian bersama antara majikan dan buruh yang berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hanya melalui serikat buruhlah bukan melalui LSM ataupun partai politik bisa berunding untuk mendapatkan hak-hak tambahan (di luar ketentuan UU) untuk menambah kesejahteraan mereka. Pemerintah harus merubah sistem jaminan sosial ketenagakerjaan, sehingga buruh korban PHK dan buruh pensiunan akan mendapat tunjangan layak dari Jamsostek. Pemerintah dilarang mengambil keuntungan apapun dari Jamsostek, bahkan sebaliknya. Pemerintah yang bertanggungjawab, harus memberikan kontribusi setiap tahun, sehingga buruh bisa hidup layak. Dengan sistem Jaminan sosial ketenagakerjaan yang baik akan mengurangi kriminalitas sosial.

### 3. Undang-undang Ketenagakerjaan

Undang-undang yang berhubungan dengan ketenagakerjaa dalam arti sesudah bekerja diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengertian menurut ketentuan Pasal 1 (1) perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan pendapat antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>4</sup> Sebagai peraturan pelaksana dari Undang-undang tersebut diatas diatur dalam Peraturan pemerintah (PP), Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) dan Keputusan menteri tenaga kerja.

Sebagai pedoman dalam melaksanakan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia maka harus mengetahui sejarah peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang pernah berlaku di Indonesia dari zaman kolonial, Orde lama dan Orde baru adalah sebagai berikut:

- a. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Indonesia (*Staatsblad* tahun 1887 No. 8);
- b. Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam bagi Wanita (*Staatsblad* Tahun 1925 Nomor 647);
- c. Ordonansi Tahun 1926 Peraturan Mengenai Kerja Anak-anak dan Orang Muda diatas Kapal (*Staatsblad* Tahun 1926 Nomor 87);
- d. Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan kegiatan Mencari Calon Pekerja (*Staatsblad* Tahun 1936 Nomor 208);
- e. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh yang Diterima atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (*Staatsblad* Tahun 1939 Nomor 545);
- f. Ordonansi Nomor 9 Tahun 1949 tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (*Staatsblad*) Tahun 1949 Nomor 8);

---

<sup>4</sup>UU NO 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- g. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undangundang Kerja tahun 1948 Nomor 12 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
- h. Undang-undang Nomor 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598 a);
- i. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
- j. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
- k. Undang-undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) Di Perusahaan, Jawatan dan Badan yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);
- l. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
- m. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702);
- n. Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791); dan
- o. Undang-undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042).

Undang-undang tersebut diatas telah dicabut dan tidak diberlakukan lagi.

Sumber hukum berarti tempat-tempat dari mana kita dapat mengetahui hukum yang berlaku, tempat-tempat dimana kita harus mengambil peraturan-peraturan hukum yang harus diterapkan

Imam Soepomo menyatakan selama segala sesuatu mengenai hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha itu diserahkan kepada kebijaksanaan kedua belah pihak yang langsung berkepentingan itu, maka masih sukar untuk tercapainya suatu keseimbangan antara kepentingan kedua belah pihak yang sedikit banyak memenuhi rasa keadilan sosial yang merupakan tujuan pokok juga di ketenagakerjaan.

Sumber hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

a. Undang-Undang

Undang-undang adalah peraturan yang ditetapkan oleh presiden dan dengan persetujuan (jangan berbuat salah dengan mengatakan disahkan) Dewan Perwakilan Rakyat. Di samping Undang-undang ada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang yang mempunyai kedudukan sama dengan undang-undang. Peraturan pemerintah pengganti undang-undang ini ditetapkan oleh presiden, dalam hal ihwal kegentingan yang memaksa. Peraturan tersebut harus mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat dalam persidangan berikut.

Diantara peraturan-peraturan tersebut yang kedudukannya dapat disamakan dengan undang adalah *Wet*. *Wet* ini dalam bahasa Indonesia adalah undang-undang dibentuk di Nederland oleh raja bersama-sama dengan Parlemen. Contoh dari *wet* ini adalah *Burjerlijk wetboek voor Indonesie*- sekarang ini disebut Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

b. Peraturan Lain

Peraturan lainnya ini kedudukannya adalah lebih rendah dari undang-undang dan pada umumnya merupakan peraturan pelaksana undang-undang. Peraturan-peraturan itu adalah sebagai berikut:

- 1) Peraturan pemerintah, peraturan pemerintah ini ditetapkan oleh Presiden untuk mengatur lebih lanjut ketentuan dalam undang-undang. Sejalan kedudukannya dengan peraturan pemerintah ini, adalah peraturan seorang Menteri yang oleh undang-undang diberi wewenang untuk mengadakan peraturan pelakannya. Peraturan terakhir yang berlaku sekarang adalah Keputusan Menteri tenaga kerja.
- 2) Keputusan Presiden, Keputusan Presiden ini yang tidak disebut keputusan pemerintah, atau dari zaman Hindia Belanda dahulu ; *regeringsbesluit*, pada umumnya tidak mengatur sesuatu, tetapi memutuskan sesuatu tertentu
- 3) Peraturan atau keputusan instansi lain. Suatu keistimewaan dalam hukum ketenagakerjaan ialah bahwa suatu instansi atau seorang pejabat yang tertentu diberi kekuasaan untuk mengadakan peraturan atau keputusan yang berlaku bagi umum (mengikat umum)

c. Kebiasaan

Kebiasaan atau hukum tidak tertulis ini, terutama yang tumbuh setelah perang dunia ke -2, berkembang dengan baik karena dua faktor yaitu: faktor pertama karena pembentukan undang-undang tidak dapat dilakukan secepat soal-soal perburuhan yang harus diatur, faktor kedua adalah peraturan-peraturan di zaman Hindia belanda dahulu sudah tidak lagi dirasakan sesuai dengan rasa keadilan masyarakat dan aliran-aliran yang tumbuh di seluruh dunia. Jalan yang ditempuh dalam keadaan yang sedemikian itu ialah acap kali dengan memberikan tafsiran (interpretasi) yang disesuaikan dengan jiwa unang-undang dasar.

d. Putusan

Dimana dan di masa aturan hukum hukum masih kurang lengkap putusan pengadilan tidak hanya memberi bentuk hukum pada

kebiasaan tetapi-juga dapat dikatakan untuk sebagian besar menentukan, menetapkan hukum itu sendiri.

e. Perjanjian

Perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku antara buruh dan majikan yang menyelenggarakannya, orang lain tidak terikat. Walaupun demikian dari pelbagai perjanjian kerja itu dapat diketahui apakah yang hidup pada pihak-pihak yang berkepentingan. Lebih-lebih dari perjanjian ketenagakerjaan, makin besar serikat buruh dan perkumpulan majikan yang menyelenggarakannya. Dengan demikian maka aturan dalam perjanjian kerja bersama mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang.

f. Traktat

Perjanjian dalam arti traktat mengenai soal perburuhan antara Negara Indonesia dengan suatu atau beberapa Negara lain. Perjanjian (konvensi, *Convention*) yang ditetapkan oleh konferensi organisasi perburuhan internasional (*international labour organisation conference*) tidak dipandang sebagai hukum ketenagakerjaan karena konvensi itu telah diratifikasi oleh Negara Indonesia, tidak mengikat langsung golongan buruh dan majikan di Indonesia.

Berdasarkan ketentuan Pasal 7 ayat 1 dan 2 UU No 10 tahun 2008 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan bahwa jenis dan hirarki peraturan perundang-undangan adalah sebagai berikut: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, Undang-undang/peraturan pemerintah pengganti undang-undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Desa.<sup>5</sup>

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas dan UU 10 tahun 2008 maka Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>5</sup>UU No 10 tahun 2008 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek, Staatsblad* 18 No. 23) khususnya pasal (1313, 1338,1320)
- b. UU NO 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 No: 39
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 TAHUN 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : KEP.48/MEN/IV/2004 tentang Tata cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: KEP.261/MEN/XI/2004 tentang Perusahaan yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja.
- g. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : PER.08/MEN/III/2006 tentang Perubahan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004 tentang Tata cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama
- h. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.22/MEN/IX/2009 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di dalam Negeri.
- i. Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI Nomor: PER.21/MEN/X/2007 tentang Tata cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.

## B. Wanita Bekerja

### 1. Pengertian Wanita Bekerja

#### a. Pengertian Wanita

Ada beberapa pendapat tentang pengertian wanita antara lain:

- 1) Wanita berarti perempuan dewasa<sup>6</sup>
- 2) Wanita adalah sejenis makhluk dari bangsa manusia yang halus kulitnya, lemah sendi tulangnya dan agak berlainan bentuk serta susunan tubuhnya dengan bentuk dan susunan tubuh laki-laki.<sup>7</sup>
- 3) Wanita adalah separuh dari kehidupan manusia, bahkan masa yang akan datang jumlah wanita merupakan kelipatan dari jumlah laki-laki.<sup>8</sup>
- 4) Wanita adalah manusia yang berasal dari tulang rusuk sebelah kiri Nabi Adam a.s.<sup>9</sup>
- 5) Sedangkan menurut Abdul Aziz Dahlan, wanita adalah salah satu jenis kelamin manusia yang mempunyai sifat atau karakter tertentu, lawan jenis laki-laki.<sup>10</sup>

Beberapa pendapat tentang wanita telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan wanita adalah perempuan dewasa yang mempunyai sifat atau karakter tertentu dan diciptakan dari tulang rusuk sebelah kiri laki-laki.

Wanita biasanya mempunyai sosok yang bersifat lembut. Di mana kelembutan dan kehalusan serta kasih sayang dan kecintaannya merupakan kekuatan hati yang tidak mungkin seseorang pun dapat merubah karakter itu atau menyimpangkan dari watak yang sesungguhnya. Di samping itu, wanita merupakan harapan pria karena

---

<sup>6</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1993, hlm. 1007

<sup>7</sup>Moenawar Kholil, *Nilai Wanita*, Ramdhani, Solo, 1984, hlm. 11

<sup>8</sup>Ayidah Ahmad Shalal, *Daya Tarik Wanita di Mata Laki-laki*, Pustaka Azam, Jakarta, 1999, hlm. 15

<sup>9</sup>Pudjosumedi dan Ahmad Tahrizur Rohim, *Islam dan Peranan Wanita sebagai Ibu Rumah Tangga dan Tiang Negara*, Aneka, Solo, 1991, hlm. 13

<sup>10</sup>Abdul Aziz Dahlan, *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jakarta, 1996, hlm. 1920

jika wanita itu baik maka akan baik akhlak dan semua perkara, begitu pula sebaliknya.<sup>11</sup> Oleh Karen itu, dapat menciptakan generasi yang baik, wanita mempunyai peran yang sangat penting dalam membentuk generasi yang berkepribadian luhur.

Wanita yang terpelajar dan bertakwa adalah anugerah Allah. Mereka mempunyai beberapa karakter yang tidak bisa dirubah atau digantikan orang laki-laki. Sehingga menurut Abdul Halim Abu Syuqqah bahwa wanita Islam adalah mitra kerja pria dalam memakmurkan bumi sesempurna mungkin.<sup>12</sup>

Wanita diciptakan di dunia ini untuk menyempurnakan norma alam semesta dan untuk melaksanakan misinya sebagai khalifah di muka bumi, tetapi semua itu atas bantuan kaum pria untuk mengabadikan jenis manusia yang keberadaannya di muka bumi serta untuk menyebarkan pembangunan alam. Dialah yang mengandung janinnya, mendidik anaknya, membina generasi, kemudian menobatkannya sebagai pemuda yang akan menyambut kasih sayang di masa tua mereka.

Zaman modern ini banyak wanita yang bekerja sehingga tugasnya sebagai wanita agak sedikit terlalaikan. Oleh karena itu, kita sebagai wanita Islam harus mengetahui criteria wanita muslimah atau shalihah, di mana pada diri mereka terdapat ketentraman dan perkataan yang dapat melahirkan daya tarik. Semua itu dilakukan agar wanita dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik seseuai dengan kodrat tidak terlalaikan.

Kata wanita, yang penulis maksud dalam skripsi ini adalah perempuan dewasa yang telah menjadi seorang istri sekaligus menjadi seorang ibu.

#### b. Pengertian Karier

Beberapa definisi tentang karier di antaranya sebagai berikut.

---

<sup>11</sup>Ayidah Ahmad Shalal, *Op. Cit.*, hlm. 17

<sup>12</sup>Abdul Halim Abu Syqqah, *Kebebasan Wanita*, Gema Insani Press, Jakarta, 1997, hlm. 1

- 1) Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, karier adalah perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan pekerjaan dan jabatan yang memberikan harapan untuk maju.<sup>13</sup>
- 2) Menurut Donald E. Super yang dikutip oleh Dewa Ketut Sukardi, karier adalah suatu rangkaian pekerjaan, jabatan dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja.<sup>14</sup>
- 3) Menurut Pandji Anoraga, ada 2 pengertian karier; pertama, pengertian sempit, karier adalah upaya mencari nafkah, mengemban profesi dan meningkatkan kedudukan. Kedua, pengertian luas bahwa karier adalah sebagai langkah maju sepanjang hidup atau mengukir kehidupan seseorang.<sup>15</sup>
- 4) Menurut Franz Von Magnis yang dikutip oleh Pandji Anoraga, karier atau pekerjaan adalah kegiatan yang direncanakan.<sup>16</sup>

Karier dapat dikatakan sebagai kumpulan pekerjaan, sehingga terikat dengan kerja tersebut. Oleh karena itu, karier dapat diberikan pengertian sebagai segala usaha yang direncanakan untuk menghasilkan beberapa perubahan walaupun hanya terbatas pada beradaban tertentu. Selain itu, karier juga dapat diartikan sebagai suatu status dalam jenjang pekerjaan/jabatan sebagai sumber nafkah apakah itu berupa mata pencaharian utama atau mata pencaharian sampingan.

c. Pengertian Wanita Karier

Beberapa pengertian wanita dan karier telah dijelaskan. Maka dapat diketahui siapa wanita karier itu. Wanita karier adalah wanita yang memperoleh atau mengalami perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, jabatan dan lain-lain.<sup>17</sup> Ada pendapat lain yang mengatakan, wanita karier adalah istilah yang digunakan untuk wanita yang bekerja di luar rumah mencari nafkah, merupakan wanita professional.

---

<sup>13</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Op.Cit*, hlm. 18

<sup>14</sup>Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Karier di Sekolah-sekolah*, Gema Insani Press, Jakarta, hlm. 17

<sup>15</sup>Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998, hlm. 64

<sup>16</sup>*Ibid*, hlm. 65.

<sup>17</sup>Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 1992, hlm. 121

Sehingga wanita untuk mendapatkan hal itu biasanya banyak dilakukan di luar rumah. Oleh karena itu, penulis dapat memberikan pengertian bahwa wanita karier adalah perempuan dewasa yang melakukan kegiatan secara teratur atau kesinambungan dalam jangka waktu tertentu sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk melakukannya yang dapat mengurangi waktu untuk keluarga dengan tujuan untuk menghasilkan atau mendapatkan sesuatu dalam bentuk benda atau uang untuk kemajuan dalam kehidupan ini.

Pengertian wanita karier di atas melahirkan beberapa kategori wanita karier. Menurut buku yang ditulis oleh Muhammad Thalib, kategori wanita karier adalah:

- 1) Lebih senang bekerja di luar rumah, dan berjejal pada bidang pekerjaan laki-laki.
- 2) Lebih mengutamakan karier daripada keluarganya, demi mendapatkan posisi dan prestasi diri.
- 3) Dengan alasan kesetaraan gender, mereka tidak menyukai fungsi ibu rumah tangga dan merasa gengsi bila berada di belakang suami.<sup>18</sup>

## 2. Motivasi Wanita Bekerja

Bagi orang yang hidup sendirian tanpa suami pekerja mempunyai motivasi untuk menutupi segala kebutuhan hidupnya. *Feminization of Proverty* adalah sebuah istilah untuk menggambarkan keoyahan ekonomi tertentu bagi wanita yang secara sendirian menyokong kehidupan mereka sendiri atau anak-anak mereka.<sup>19</sup>

Bagi orang yang sudah berkeluarga dan suaminya masih hidup sebagai seorang pekerja, motivasi wanita bekerja dikarenakan;

- a. Untuk menambah penghasilan keluarga.
- b. Supaya ekonomi tidak bergantung pada suami semata.

---

<sup>18</sup><http://iendri.blog.friendster.com>. tanggal 13 Maret 2017.

<sup>19</sup>Jane C. Ollen Burger dan Helen A. Moore, *Sosiologi Wanita*, Terjemahan Budi Sucahyono, Sumaryana, Rineka Cipta, Jakarta, 1996, hlm. 107

- c. Untuk menghindari rasa bosan atau untuk mengisi waktu luang / kosong.
- d. Karena ketidakpuasan dalam pernikahan.
- e. Karena mempunyai minat atau keahlian tertentu yang ingin dimanfaatkan.
- f. Untuk memperoleh status.<sup>20</sup>

Selain itu ada juga penyebab-penyebab lain yang mendorong wanita berkarier:

- a. Bahwa wanita yang bekerja pengalamannya, kepribadiannya, wawasannya akan menjadi berkembang lebih luas. Selain itu bekerja di luar rumah akan mengusir kebosanan yang disebabkan sempitnya pergaulan selam di rumah.
- b. Bahwa kejayaan suatu bangsa adalah di tangan banyaknya pekerja. Sebab diketahui bahwa wanita itu seperti dari penduduk masyarakat dan suatu bangsa tidak akan dapat mewujudkan kejayaan bila separuh dari penduduknya menganggur.
- c. Untuk menanggung beban yang menggungunya dan terkadang ia tidak ada yang menanggung nafkahnya, sehingga ia harus bekerja untuk menghadapi dirinya. Kadang suaminya meninggalkan anak-anak yang belum mampu bekerja.
- d. Bahwa wanita adalah manusia dan salah satu faktor yang mengangkat kehormatan wanita adalah kemampuan untuk berdiri sendiri dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, tanpa harus menjadi beban orang lain dan kehormatan tersebut tidak akan dicapai kecuali dengan bekerja.<sup>21</sup>

### 3. Kedudukan Wanita Bekerja

Wanita memiliki hak bekerja, selama ia membutuhkannya serta selama norma-norma agama dan susila tetap terpelihara. Seorang wanita

---

<sup>20</sup>S.C. Utami Munandar, *Emansipasi dan Peran Ganda Wanita Indonesia*, UI, Jakarta, 1985, hlm. 47.

<sup>21</sup><http://fajar.multiply.com/tag/karir%20%20rumah%20tangga>, diakses tanggal 13 Maret 2017.

diperbolehkan bekerja untuk mendapatkan harta adalah perkara ibahah (dibolehkan), bukan merupakan kewajiban sebab tidak ada beban baginya untuk mencari nafkah. Adapun kedudukan wanita karier adalah sebagai berikut:

a. Profesi

Seorang wanita dalam mencari nafkah, biasanya terjun dalam bidang profesi yang ada hubungannya dengan masyarakat, marketing, sekretaris dan pekerjaan sejenis. Tetapi hal itu dapat dilakukan apabila ia berada dalam kondisi:

- 2) Ketika harus menanggung biaya hidup sendiri beserta keluarga. Karena pada saat itu tidak ada yang menanggung hidupnya atau tidak berdaya seperti orang tua, suami dan negara.
- 3) Ketika masyarakat membutuhkan pekerjaan wanita, contohnya melakukan amar makruf dan nahi munkar, memberi pelayanan kesehatan dan lain-lain. Tetapi dalam kondisi ini, seorang wanita harus sedapat mungkin mensinkronkan kewajiban dengan tanggung jawabnya terhadap rumah tangga dan anak-anaknya.
- 4) Sebagai orang yang menanggung biaya hidup orang tua

Seorang anak wanita diwajibkan menanggung nafkah kedua orang tuanya jika:

- 1) Orang tuanya sudah tidak mampu lagi mencari nafkah dan tidak mempunyai harta untuk menafkahi dirinya.
- 2) Wanita dan kedua orang tuanya tidak mempunyai kerabat yang wajib menafkahi mereka.
- 3) Negara tidak mempunyai anggaran untuk menyantuni atau menafkahi mereka.
- 4) Ia sendiri mempunyai potensi untuk bekerja mencari nafkah.<sup>22</sup>

Dengan kondisi seperti ini, seorang wanita harus bekerja untuk menanggung nafkah bagi orang tuanya. Oleh karena itu, wanita (istri)

---

<sup>22</sup>Syaifuddin Mujtaba', *Istri Menafkahi Keluarga*, Pustaka Progresif, Surabaya, 2001, hlm. 224

apalagi sebagai ibu harus bisa membagi antara waktu profesi dengan waktu untuk keluarga dan anak-anaknya.

b. Penopang Ekonomi

Sumber ekonomi sebuah keluarga terletak di pundak suami atau orang tua. Tetapi dengan perkembangan zaman yang cenderung mempengaruhi tatanan dan struktur kehidupan, maka menyebabkan manusia didesak oleh kebutuhan-kebutuhan baru yang tidak terbatas pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan primer. Di situlah seorang wanita harus membantunya agar kesejahteraan anak-anak dan kelestarian kewibawaan keluarga tetap terjaga.

Hal di atas dapat terjadi karena seorang pria tidak sanggup memikul kewajibannya sendiri, karena banyak tanggungan yang harus dinafkahi, seperti anaknya banyak, terkena PHK sehingga lowongan pekerjaan terlalu sempit atau sebab lainnya.

Hakikatnya seorang wanita itu bertempat di dalam rumah dan tidak meninggalkannya sebagai penghormatan bagi dirinya. Tetapi karena wanita tidak memiliki seseorang pun yang mencukupi nafkahnya atau terpaksa oleh suatu keadaan yang mengharuskan untuk bekerja, maka pada saat itu pula seorang wanita diperbolehkan keluar untuk mengatasi keadaan tersebut.

Islam mengatasi keadaan itu sehingga ia memperbolehkan wanita keluar dari rumah untuk mencari rezeki serta memenuhi kebutuhannya.<sup>23</sup> Tetapi dia harus tetap berada di lingkungan kerja yang sejalan dengan ketentuan syari'at dan layak dikerjakan, serta tidak bertentangan dengan tabiatnya dan dilaksanakan dalam suasana yang benar-benar aman.

Wanita (ibu) yang bekerja diharapkan mempunyai kemampuan untuk dapat mengatur waktu yang efektif dan efisien dalam upaya

---

<sup>23</sup>Muhammad bin Abdullah Sulaiman Arofah, *Hak dan Peran Aktif Wanita Muslimah*, Penerjemah Kathur Suhardi, Hazanah Ilmu, Solo, 1994, hlm. 180

menjaga keharmonisan rumah tangga, agar hubungan antar keluarga dapat terjamin dengan baik dan bahagia.<sup>24</sup>

c. *Single Parent*

*Single parent* yang penulis maksud dalam bahasan ini adalah ibu tunggal, mungkin itu terjadi karena perceraian atau suami meninggal karena pada dasarnya salah satu kewajiban utama ayah adalah sebagai pemimpin keluarga yang mempunyai beban menafkahi anggota keluarga (ibu dan anak-anak).

Perceraian dan meninggalnya seorang ayah berpengaruh terhadap ekonomi keluarga. Hal itu ada kemungkinan dirasa oleh ibu maupun anak-anak. Ahmad Tafsir mengatakan bahwa peristiwa meninggalnya sang ayah menyebabkan anak mengalami rasa rendah diri dalam pergaulan mereka.<sup>25</sup>

#### **4. Hak dan Kewajiban Wanita Bekerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003**

Dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana Undang-undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga pekerja dari para pemberi kerja (Pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Dengan demikian perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan didunia usaha.

---

<sup>24</sup>Dadang Hawari, *Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Jiwa*, Dana Bhakti Prima Yasa, Jakarta, 1996, hlm. 276

<sup>25</sup>Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 1994, hlm. 183

Hak-hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja di dalam Ruang Lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:<sup>26</sup>

a. Hak Tenaga Kerja

- 1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan
- 2) Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha
- 3) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja
- 4) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya
- 5) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja
- 6) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan Berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi
- 7) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri
- 8) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya
- 9) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur
- 10) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja

---

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

- 11) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya
- 12) Pekerja 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
- 13) Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh
- 14) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi
- 15) Setiap pekerja 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<sup>27</sup>
- 16) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- 17) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89
- 18) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja
- 19) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja
- 20) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan

---

<sup>27</sup>Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

21) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima

b. Kewajiban Tenaga Kerja

- 1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya
- 2) Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja
- 3) Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja
- 4) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat
- 5) Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat<sup>28</sup>

Dari penjelasan diatas dapat dilihat secara nyata bahwa dengan adanya hak dan kewajiban para tenaga kerja tersebut, maka akan timbul kesepadanan atau persamaan antara status para tenaga kerja yang satu dengan para tenaga kerja yang lain dalam ruang lingkup bersama. Selain itu dimungkinkan akan terhindar sikap sewenang wenang yang dilakukan oleh pengusaha selaku atasan terhadap para tenaga kerja. Oleh karena itu perjanjian kerja sangatlah penting bahkan berpengaruh terhadap suatu perusahaan, sehingga perjanjian kerja dibuat sebaik baiknya dan seadil adilnya karena menyangkut kedua belah pihak.

---

<sup>28</sup>Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk itu para tenaga kerja bahkan pengusaha sekalipun haruslah tunduk dan patuh terhadap suatu perjanjian kerja yang sudah disepakatinya, sehingga tidak terjadi penyalahgunaan status kerja yang nantinya akan menimbulkan suatu perkara hukum baik pidana maupun perdata. Dengan dipatuhinya bahkan diterapkannya suatu perjanjian kerja secara baik maka akan terbentuk suatu keseimbangan kerja antara para tenaga kerja dengan pengusaha bahkan akan terbina suatu proses kerja yang baik pula sehingga dimungkinkan untuk terciptanya suatu kemajuan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

### 5. Wanita Bekerja Menurut Hukum Islam

Tidak ada masalah pelik dalam masyarakat kita yang menyamai peliknya masalah wanita yang beraktivitas di luar rumah. Sebagian kelompok menghimbau muslimah untuk tinggal di rumah dan tidak keluar meskipun untuk menjalankan aktivitas sosial. Kelompok lain berpendapat bahwa pintu rumah terbuka lebar bagi wanita yang ingin keluar rumah (untuk beraktivitas) tanpa ada aturan atau ikatan seperti wanita Barat.

Islam tidak setuju dengan pendapat pertama dan kedua. Islam adalah sistem yang berbeda dengan dua sistem tersebut. Islam adalah sebuah jalan tengah yang mengangkat tinggi nilai wanita dan memuliakannya. Islam menempatkannya sebagai seorang gadis, istri, ibu dan anggota masyarakat. Bahkan lebih dari itu, Islam menganggap wanita sebagai manusia yang dimuliakan Allah dibandingkan makhluk lain.

Jika wanita dari segi jumlah merupakan setengah masyarakat, tetapi berdasarkan pengaruhnya pada seseorang suami, anak-anak dan lingkungannya, maka jumlahnya lebih dari setengah, karena itulah seorang pujangga bersyair:

*Ibu adalah madrasah, jika engkau membangunnya (dengan baik)  
Maka engkau membangun bangsa yang berhati luhur<sup>29</sup>*

---

<sup>29</sup>Asyraf Muhammad Dawaba, *Muslimah Karier*, Alih Bahasa Ahmad Zulfikar, Mahsun, Sidoarjo, 2009, hlm. 2

Dalam ajaran Islam, wanita wanita yang mempunyai hak dan kesempatan berkarier dengan tidak melalaikan fungsi dan kedudukannya sebagai wanita. Cukup banyak ayat al-Qur'an maupun hadits Nabi yang mendorong wanita untuk berkarier.

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا  
 أَكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبْنَ ۗ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِن فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ  
 كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan kepada sebagian kamu lebih banyak dari sebagian yang lain, (karena) bagi orang laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunianya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.” (Qs. An-Nisa’: 32)<sup>30</sup>

Ayat tersebut memberikan dorongan bahwa kaum wanita pun bisa berkarier dan dapat mencapai prestasi sama dengan kaum pria, bergantung pada usaha dan doanya. Bahkan Allah telah menyebutkan wanita secara khusus, misalnya dalam menegaskan wanita yang bekerja yang baik (beramal shaleh) itu akan mendapat pahala dan imbalan tersendiri, tidak hanya menunggu atau melimpahkan dari laki-laki saja, misalnya firman Allah.

وَمَنْ يَعْمَلْ مِنْ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ  
 يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَقِيرًا ﴿١٢٤﴾

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan sedang ia orang beriman, maka ia masuk ke dalam surga dan mereka tidak dianiaya walaupun sedikitpun.” (Qs. An-Nisa’: 124)<sup>31</sup>

<sup>30</sup>Al-Qur'an Surat An-Nisa Ayat 32, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 112.

<sup>31</sup>Al-Qur'an Surat An-Nisa Ayat 124, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 122.

Berdasarkan ayat di atas dapat dipahami siapa pun orangnya yang mengerjakan segala yang dapat ia kerjakan di antara amal-amal yang dapat memperbaiki diri dari segi akhlak, adab dan kondisi sosialnya baik mengerjakan itu pria maupun wanita. Sedang hatinya merasa tentram karena beriman. Maka orang-orang yang beramal shaleh dan beriman kepada Allah, ia akan masuk surga berkat jiwa dan ruhnyanya yang suci.

Allah akan menjamin (memotivasi) pria maupun wanita yang mau bekerja (berkarier) dalam bidang apa saja yang tergolong pekerjaan baik (halal)<sup>32</sup> dalam bekerja harus mengutamakan tugasnya yang utama yaitu mengurus rumah tangga dan mendidik anak-anaknya agar kelak dapat menjadi generasi penerus yang shaleh, sehingga dapat mengelola dunia ini dengan baik sesuai dengan tanggung jawab manusia sebagai hamba Allah.

Sesuai dengan kondisi, peran dan tanggung jawab kepada keluarga, wanita dapat melakukan pekerjaan apapun selama ia membutuhkannya atau pekerjaan itu juga membutuhkan dia selama norma-norma agama dan susila tetap terpelihara. Sehingga dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang wanita menyebabkan mereka mempunyai hak untuk bekerja dan menduduki jabatan tertinggi. Sehingga ada beberapa persyaratan pekerjaan bagi kaum wanita dalam Islam, yaitu:

a. Kesejahteraan Masyarakat

Kaum wanita harus mempelajari lebih dahulu akibat yang mungkin timbul dari pekerjaan tersebut yang akan berpengaruh dalam masyarakat.

b. Kesejahteraan Keluarga

Keluarga di pandang sebagai pondasi kehidupan social, maka ia harus selalu sehat dan sejahtera. Jika pekerjaan seorang wanita itu dapat menghancurkan kesehatan dan keharmonisan keluarga serta melemahkan kasih sayang di antara anggota keluarga, maka sebaiknya tidak dilakukan.

---

<sup>32</sup>Muhammad Koderi, *Bolehkah Wanita Menjadi Imam Negara*, Gema Insani Press, Jakarta, 1999, hlm. 67

- c. Kesejahteraan individu
- d. Kemungkinan-kemungkinan dan kekuatan.

Pekerjaan yang dilakukan untuk orang lain, harus sesuai atau cocok dengan orang yang melaksanakannya.<sup>33</sup>

Persyaratan-persyaratan pekerjaan bagi kaum wanita itu pula diperhatikan, sehingga keluarga akan menjadi harmonis, karena pada dasarnya wanita itu sebetulnya sebagai tanggung jawab atas keharmonisan rumah tangga. Semua itu disebabkan karena wanita mempunyai peran yang sangat penting yaitu sebagai pembangun, mendidik manusia dan kemanusiaan.

Menurut pandangan Islam, selain persyaratan-persyaratan pekerjaan bagi wanita ada juga norma-norma iman bagi wanita karier dan norma-norma akhlak bagi wanita karier.

Norma-norma iman bagi wanita karier yaitu:

- a. Harta adalah titipan bukan mutlak hasil usaha manusia.
- b. Niat adalah inti segala perbuatan
- c. Bertawakkal kepada Allah dalam mencari rezeki
- d. Taqwa, istighfar, silaturahmi dapat mendatangkan rezeki.
- e. Perbedaan rezeki merupakan hukum alam.
- f. Qana'ah dan ridha dengan ketentuan Allah.
- g. Berbuat baik membawa berkah.<sup>34</sup>

Adapun norma-norma akhlak bagi wanita karier adalah sebagai berikut:

- a. Individu, keluarga dan masyarakat butuh kerja.
- b. Jenis pekerjaan sesuai dengan fitrah dan tabiat.
- c. Izin wali.
- d. Menjaga hak-hak keluarga.
- e. Komitmen dalam berpakaian.
- f. Serius dalam berbicara.

---

<sup>33</sup>Husain Ali Turkamani, *Bimbingan Keluarga dan Wanita Islam*, Pustaka Hidayah, Jakarta, 1992, hlm. 46-47

<sup>34</sup>Asyraf Muhammad Dawaba, *Op.Cit.*, hlm. 19-43

- g. Berjalan dan bergerak dengan wajar.
- h. Tidak memakai parfum.
- i. Tidak berkhalwat dengan pria.
- j. Berinteraksi dalam hal yang baik-baik.
- k. Berpegang teguh terhadap moralitas Islam.
- l. Tidak menimbun harta.
- m. Tidak berlebihan, boros dan berfoya-foya.<sup>35</sup>

Dalam Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan “Bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>36</sup> Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapat pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan dan jaminan hari tua.

Dalam rangka memberikan perlindungan upah maka pemerintah menetapkan upah minimum di setiap propinsi/kabupaten/kota. Upah minimum diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh menteri tenaga kerja. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.

Motivasi utama seorang pekerja/buruh di perusahaan adalah mendapatkan upah, upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang bersifat sensitif. Karenanya tidak jarang pengupahan menimbulkan perselisihan. Untuk menghindari timbulnya perselisihan antara pengusaha dan pekerja khususnya tenaga kerja perempuan maka pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan perempuan untuk jenis pekerjaan yang sama.

---

<sup>35</sup>*Ibid*, hlm. 45-86

<sup>36</sup>Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dimana pekerja/buruh perempuan tidak mendapat tunjangan keluarga sedangkan pekerja/buruh laki-laki mendapatkan tunjangan keluarga. Perempuan dianggap tetap single meskipun sudah berkeluarga. Dengan demikian kesejahteraan bagi pekerja/buruh perempuan masih kurang mendapatkan perhatian dari pengusaha, padahal Undang-undang telah mengatur secara tegas bahwa upah yang diberlakukan oleh pengusaha tidak boleh diskriminatif antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa upah yang dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, tetapi ada beberapa alasan bagi pekerja alasan bagi pekerja/buruh tetap berhak menerima upah dari pengusaha antara lain disebabkan karena:

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya.
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya.
- c. Pekerja/buruh tidak dapat masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orangtua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja atau serikat buruh atas persetujuan bagi pengusaha.

- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari pengusaha.<sup>37</sup>

Dari ketentuan di atas bahwa dalam pelaksanaannya, masih sering terjadi kesalahan dalam menafsirkan ketentuan Pasal 93 ayat (1) dan (2) karena Pasal tersebut sering pengusaha mempergunakannya menjadi alasan untuk tidak membayar upah secara penuh terhadap pekerja yang tidak masuk kerja karena dalam keadaan sakit atau alasan lain yang menurut pekerja tidak melanggar undang-undang/perjanjian.

Islam memperbolehkan seorang wanita untuk bekerja, tetapi itu juga disertai dengan syarat-syarat tentunya agar terjamin kemaslahatan bagi wanita itu sendiri. Adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah:<sup>38</sup>

- a. Berjilbab dan menutup aurat, sebagaimana firman Allah SWT:

يٰٓأَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لِأَزْوَاجِكَ وَبَنَاتِكَ وَنِسَاءِ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْهِنَّ مِنْ جَلْبَابِهِنَّ ذٰلِكَ اَدْنٰى اَنْ يُعْرَفْنَ فَلَا يُؤْذَيْنَ وَكَانَ اللّٰهُ غَفُوْرًا رَّحِيْمًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “Hai Nabi, Katakanlah kepada isteri-isterimu, anak-anak perempuanmu dan isteri-isteri orang mukmin: "Hendaklah mereka mengulurkan jilbabnya ke seluruh tubuh mereka". yang demikian itu supaya mereka lebih mudah untuk dikenal, karena itu mereka tidak di ganggu. dan Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”. (Qs. Al-Ahzab:59)<sup>39</sup>

- b. Komitmen dengan akhlaq Islami, menampakkan keseriusan dan sungguh-sungguh di dalam berbicara dengan kata lain tidak dengan suara yang dibuat-buat, sebagaimana firman Allah SWT:

يٰٓنِسَاۗءَ النَّبِيِّ لَسْتُنَّ كَاٰحِدٍ مِّنَ النِّسَاۗءِ ۗ اِنْ اٰتَقَيْتُنَّ فَلَا تَخْضَعْنَ بِالْقَوْلِ فَيَطْمَعَ الَّذِيۡ فِيۡ قَلْبِهٖۡ مَّرْضًا وَّقُلْنَ قَوْلًا مَّعْرُوْفًا ﴿٣٣﴾

<sup>37</sup>Pasal 93 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>38</sup>Maisir Yasir, *Wanita Karir dalam Perbicangan*, Gema Insani Press, Jakarta, 1997, hlm. 40.

<sup>39</sup>Al-Qur'an Surat Al-Ahzab Ayat 59, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 168.

Artinya: “Hai isteri-isteri Nabi, kamu sekalian tidaklah seperti wanita yang lain, jika kamu bertakwa. Maka janganlah kamu tunduk dalam berbicara sehingga berkeinginanlah orang yang ada penyakit dalam hatinya dan ucapkanlah perkataan yang baik” (Qs. Al-Ahzab:32)<sup>40</sup>

- c. Menjauhi pergaulan yang bersifat campur-baur atau berduaan dengan lawan jenis. Hal ini akan berdampak buruk, baik terhadap diri maupun akhlaknya, bahkan akan membawa kerusakan yang nyata di muka bumi ini, seperti yang selalu kita dengar tentang adanya perkosaan, perzinahan atau pelecehan seksual, dan kriminalitas seksual lainnya. Sebagaimana firman Allah SWT:

يٰۤاَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لِأَزْوَاجِكَ وَبَنَاتِكَ وَنِسَاءِ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْنَّ مِنْ جَلْبَابِهِنَّ ذٰلِكَ اَدْنٰى اَنْ يُعْرَفْنَ فَلَا يُؤْذِنَنَّ وَاَكٰبَ اللّٰهُ غَفُوْرًا رَّحِيْمًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “Hai Nabi, Katakanlah kepada isteri-isterimu, anak-anak perempuanmu dan isteri-isteri orang mukmin: "Hendaklah mereka mengulurkan jilbabnya ke seluruh tubuh mereka". yang demikian itu supaya mereka lebih mudah untuk dikenal, karena itu mereka tidak di ganggu. dan Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”. (Qs. Al-Ahzab:59)<sup>41</sup>

Ayat di atas menjelaskan bahwa jika ada seorang pria yang meminta bantuan dari seorang wanita, hendaknya melalui bailik tabir. Ini menandakan apabila seorang pria yang bukan mahram meminta bantuan kepada seorang perempuan sangat dianjurkan untuk tidak bertatap muka apabila tidak ada keperluan yang sangat penting.

### C. Penelitian Terdahulu

Agar penelitian itu mempunyai dasar yang kokoh, maka peneliti berusaha mendapatkan informasi mengenai berbagai hal yang berkaitan

<sup>40</sup>Al-Qur'an Surat Al-Ahzab Ayat 32, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 155.

<sup>41</sup>Al-Qur'an Surat Al-Ahzab Ayat 59, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 168.

dengan penelitian ini. Penulis melakukan telaah kepustakaan. Maka disini penulis akan mengemukakan beberapa sumber yang dijadikan sebagai telaah pustaka.

1. Sri Maulidiah dengan judul “Perlindungan Pemerintah Terhadap Tenaga Kerja Wanita di Kota Pekanbaru” dalam penelitian ini hasilnya adalah Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang didalamnya secara jelas dan tegas telah melindungi hak-hak dari tenaga kerja wanita ini. Pemerintah Kota Pekanbaru juga telah berperan terhadap perlindungan tenaga kerja wanita ini melalui pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang menggunakan tenaga kerja ini, dan memberikan sanksi terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan Undang-Undang Ketenagakerjaan ini dalam menggunakan tenaga kerja wanita di perusahaannya. Pemerintah Kota Pekanbaru juga telah memberikan penyuluhan-penyuluhan terhadap tenaga kerja wanita dan perusahaan pengguna tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun demikian disarankan kepada Pemerintah Kota untuk lebih intensif dalam melindungi tenaga kerja wanita ini, agar berbagai permasalahan yang terkait dengan tenaga kerja wanita ini dapat diminimalkan, dan tenaga kerja wanita dapat lebih difungsikan melalui perlindungan terhadap tenaga kerja wanita tersebut.<sup>42</sup>
2. Any Suryani H dengan judul “Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Beserta Keluarganya Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan Konvensi Internasional Perlindungan Buruh Migran Beserta Keluarganya” Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa: Konvensi Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (*International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, ICRMW*) mendefinisikan hak-hak pekerja migran di bawah dua tajuk utama: hak

---

<sup>42</sup>Sri Maulidiah, “Perlindungan Pemerintah Terhadap Tenaga Kerja Wanita di Kota Pekanbaru”, *Artikel*, Prodi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau, 2004.

asasi seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya (Bagian III), dan hak-hak lain pekerja migran dan anggota keluarganya yang berdokumen atau legal (Bagian IV). Hak asasi berlaku pada seluruh pekerja migran dan anggota keluarganya tanpa memandang status hukum mereka, sementara hak-hak lain berlaku hanya pada pekerja migran dan anggota keluarganya yang berdokumen. Konvensi tersebut tidak mencantumkan serangkaian hak-hak baru yang secara eksklusif bagi pekerja migran dan anggota keluarganya.<sup>43</sup>

3. Feranika Anggasari Jayanti I Made Udiana dan I Made Pujawan dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Pada Malam Hari Di Hotel Kelas Melati (Studi Pada Hotel Jayagiri Denpasar)” penelitian ini menghasilkan bahwa perlindungan hukum yang sudah dilaksanakan yaitu pekerja yang bekerja di Hotel Jayagiri Denpasar mendapatkan waktu istirahat dalam seminggu sekali secara bergiliran, cuti akan diberikan kepada pekerja apabila pekerja sudah bekerja selama satu tahun, upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota, Hotel Jayagiri Denpasar menyediakan mushola kepada pekerja yang beragama islam untuk melakukan sholat dan menyediakan pelangkiran untuk pekerja yang beragama hindu. Hambatan yang dihadapi seperti didalam perjanjian kerja yang sudah disepakati bahwa Hotel Jayagiri menggunakan enam hari kerja karena pekerjaan cukup banyak tetapi jumlah pekerja sedikit, tidak menyediakan makanan dan minuman bergizi bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari tetapi sebagai gantinya memberikan uang makan, pekerja Hotel Jayagiri Denpasar yang kurang disiplin dalam segi waktu hal ini dikarenakan sebagian besar pekerja di hotel jayagiri tidak tinggal dekat dengan tempat kerja sehingga pekerja sering masuk terlambat. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja

---

<sup>43</sup>Any Suryani H, “Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Beserta Keluarganya Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan Konvensi Internasional Perlindungan Buruh Migran Beserta Keluarganya”, *Jurnal Hukum & Pembangunan* 46, No. 2, 2016.

wanita pada malam hari yang telah dilaksanakan oleh Hotel Jayagiri Denpasar yaitu waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing. Adapun hambatannya seperti hari kerja di Hotel Jayagiri Denpasar melebihi hari kerja yang sudah ditetapkan karena pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja di hotel tersebut cukup banyak sedangkan jumlah pekerja di hotel tersebut sedikit sehingga pihak hotel menambah hari kerja, pihak Hotel tidak bisa untuk menyediakan makanan dan minuman bergizi sebagai gantinya pihak Hotel memberikan uang makan, dan sebagian besar pekerja di hotel jayagiri tidak tinggal dekat dengan tempat kerja sehingga pekerja sering masuk terlambat.<sup>44</sup>

Penelitian yang peneliti lakukan sekarang ini perbedaan dan persamaan dengan penelitian sebelumnya, bahwa pada dasarnya penelitian yang peneliti lakukan ini menekankan pada perlindungan hukum pekerja wanita dalam perspektif hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan penelitian sebelumnya menekankan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Persamannya adalah lapangan atau *field reserach*.

#### **D. Kerangka Berpikir**

Pada hakekatnya pembangunan nasional merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Pembangunan ini bergantung terhadap tenaga kerja karena tenaga kerja memegang peranan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan tersebut. Perlu kiranya suatu sarana perlindungan pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraan, terutama bagi mereka yang sedang mencari pekerjaan dan setelah berakhirnya hubungan kerja. Pengertian perlindungan adalah sebagai tempat berlindung, perbuatan melindungi, pertolongan dan penjagaan. Para pengkaji hukum belum secara komprehensif

---

<sup>44</sup>Feranika Anggasari Jayanti I Made Udiana dan I Made Pujawan, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Pada Malam Hari Di Hotel Kelas Melati (Studi Pada Hotel Jayagiri Denpasar)", *Atikel*, Fakultas Hukum, Universitas Udayana, 2014.

mengembangkan konsep perlindungan hukum dari perspektif keilmuan hukum. Yang dimaksud dengan pekerja adalah adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Seorang pekerja pasti memiliki hubungan kerja dengan setiap perusahaan yang mana dalam hubungan kerja tersebut perusahaan diwajibkan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerjanya.

Perlindungan Hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak-hak Asasi Manusia. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Imam Soepomo adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum yaitu norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berhubungan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing.

Dalam rangka menciptakan perlindungan hukum untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan untuk tenaga kerja perempuan di kerajinan tenun dalam hal ini Hoeda's Tenun Troso Jepara yang mempunyai peranan penting dalam menunjang sektor oleh-oleh yang semakin maju, sehingga pentingnya mengetahui bagaimana pelaksanaan dan hambatan yang terdapat dalam usaha tersebut.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *field research*, yaitu penelitian yang dilakukan di lapangan atau di lingkungan tertentu.<sup>1</sup> Dalam penelitian ini peneliti melakukan studi langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang konkrit tentang perlindungan hukum pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam perspektif hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

##### B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan normatif. Pendekatan normatif, peneliti lakukan untuk mengetahui adanya perlindungan hukum pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam perspektif hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>2</sup>

##### C. Sumber Data

###### 1. Data Primer

Data primer atau data dari lapangan adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau pengambilan data langsung pada sumber obyek sebagai sumber informasi yang dicari.<sup>3</sup> Data ini diperoleh dengan cara wawancara dengan pihak yang terkait, seperti manajer atau yang mewakilinya dan karyawan tetap dan borongan pada CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara.

---

<sup>1</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998, hlm. 11.

<sup>2</sup>Ahmad Supriyadi, *Sosilogi Hukum Islam*, Nora Media Enterprise Kudus, 2011, hlm. 3

<sup>3</sup>Syaifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2001, hlm. 91

## 2. Data Sekunder

Data sekunder atau data literatur/dokumen adalah data yang diperoleh dari pihak lain tidak langsung diperoleh peneliti dari subyek penelitian.<sup>4</sup> Diperoleh dengan melalui studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti teori yang relevan dengan masalah penelitian, seperti jurnal, buku-buku, dan lain sebagainya.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi (pengamatan), *interview* (wawancara), dan dokumentasi.

#### 1. Metode Observasi

Metode observasi merupakan suatu cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat/mengamati secara langsung.<sup>5</sup>

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode observasi partisipatif, dimana peneliti ikut terlibat kegiatan sehari-hari orang yang diamati atau digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan peneliti mengumpulkan data-data yang dicari, sehingga data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui tingkat makna dari setiap perilaku yang tampak.<sup>6</sup> Observasi ini dilakukan untuk mengamati pekerja wanita pada CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara.

#### 2. Metode *Interview* (wawancara)

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.<sup>7</sup> Wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan

---

<sup>4</sup>*Ibid*, hlm. 91.

<sup>5</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Alfabeta, Bandung, 2009, hlm. 307.

<sup>6</sup>*Ibid*, hlm. 310.

<sup>7</sup>*Ibid*, hlm. 311.

data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden secara mendalam. Wawancara yang digunakan adalah wawancara tak berstruktur yaitu wawancara bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya, wawancara ini hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Narasumber penelitian ini adalah manajer atau yang mewakilinya dan karyawan tetap dan borongan yang akan diwawancarai tentang perlindungan hukum pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam perspektif hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### 3. Metode Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Metode dokumentasi dalam penelitian ini untuk memperkuat hasil penelitian dari hasil wawancara dan observasi. Dokumen ini berupa data-data yang berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam perspektif hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## E. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data, peneliti lakukan dengan:<sup>8</sup>

### 1. Pemrosesan satuan

Pemrosesan satuan ini terdiri dari tipologi satuan dan penyusunan satuan. Tipologi satuan adalah satuan suatu latar sosial. Sedangkan penyusunan satuan merupakan tindakan yang diperlukan oleh peneliti atau akan dilakukannya. Dalam hal ini peneliti akan melakukan pemrosesan melalui latar sosial seseorang yang melaksanakan perlindungan hukum

---

<sup>8</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002, hlm. 190-197.

pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam perspektif hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## 2. Kategorisasi

Kategorisasi dilakukan untuk mengelompokkan seseorang yang taat melaksanakan perlindungan hukum pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam perspektif hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## 3. Penafsiran data

Dalam hal ini peneliti lakukan dengan cara menafsirkan data yang ada sesuai realita di lapangan. Hal ini peneliti lakukan untuk mengetahui perolehan data di lapangan secara mendalam tentang perlindungan hukum pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam perspektif hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## F. Teknik Penyajian Data

Melihat bahwa penelitian ini menggunakan jenis penelitian *field research*, maka dalam proses penyajian data menggunakan deskriptif kualitatif, yaitu metode yang pembahasannya dimulai dari kaidah-kaidah yang bersifat umum agar diperoleh kesimpulan yang bersifat khusus.<sup>9</sup> Artinya di sini peneliti melakukan pembahasan skripsi dengan menganalisis data di lapangan yang nantinya dikaitkan dengan meneliti dan menelaah buku-buku perpustakaan sehingga nantinya diketahui kesimpulannya secara khusus.

## G. Teknik Analisis Data

Dari data-data yang didapatkan dari lapangan kemudian peneliti menganalisa kemudian mengkorelasikan dengan teori-teori yang telah diungkapkan sebagai dasar acuan dalam penelitian kali ini.

Dalam menganalisis data menggunakan teknik induktif, yaitu metode yang pembahasannya dimulai dari kaidah-kaidah yang bersifat khusus agar

---

<sup>9</sup>Sutrisno Hadi, *Metode Research*, UGM Press, Yogyakarta, 1998, hlm. 36

diperoleh kesimpulan yang bersifat umum.<sup>10</sup> Artinya di sini peneliti melakukan pembahasan skripsi dengan menganalisis data di lapangan yang nantinya akan didapatkan hasil kesimpulan secara umum mengenai perlindungan hukum pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam perspektif hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



---

<sup>10</sup>*Ibid*, hlm. 37.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### 1. Deskripsi UKM Tenun Ikat Troso Jepara

Kabupaten Jepara merupakan salah satu Kota yang ada di Propinsi Jawa Tengah yang berada pada bagian Utara dari Pulau Jawa. Di Kabupaten Jepara terdapat salah satu Kecamatan Pecangaan, di mana di Kecamatan Pecangaan terdapat salah satu Desa Troso yang memiliki kerajinan dalam bidang tenun ikat.

###### a. Geografi Desa Troso Jepara

Desa Troso berada di kawasan Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara, yang terletak pada daerah tinggi. Jarak desa ke kecamatan 1,5 Km dengan jarak tempuh memakai kendaraan bermotor sebesar 0,10 jam dan jarak desa ke kabupaten 15 Km ditempuh dengan kendaraan bermotor adalah 0,30 jam.<sup>1</sup>

###### b. Batas Wilayah Desa Troso

- 1) Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Rengging
- 2) Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Pecangaan
- 3) Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Karangrandu
- 4) Sebelah Barat berbatasan dengan Desa Menganti.<sup>2</sup>

###### c. Luas Wilayah

Desa Troso merupakan salah satu desa yang memiliki lahan yang luas di kawasan Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara. Luas wilayah Desa Troso yaitu 79,770 Ha, yang terbagi tanah sawah sebesar 63 Ha, tanah kering 648,49 Ha.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Dokumentasi Desa Troso Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara, dikutip tanggal 7 Maret 2017.

<sup>2</sup>Dokumentasi Desa Troso Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara, dikutip tanggal 7 Maret 2017.

<sup>3</sup>Dokumentasi Desa Troso Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara, dikutip tanggal 7 Maret 2017.

Tenun ikat ini dimiliki warga Desa Troso sejak tahun 1935 yang bermula dari tenun gendong warisan turun-temurun, tahun 1943 mulai berkembang tenun pancal dan kemudian tahun 1946 beralih lagi menjadi Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM) sampai sekarang, keterampilan ini juga terus berkembang seiring berjalannya waktu atau zaman, dan produk yang di hasilkan juga semakin bagus, setelah mengikuti pameran dengan disertai peningkatan kualitas sesuai permintaan pasar, kerajinan ini semakin dikenal bukan saja di dalam negeri tapi juga di pasaran internasional.

Kerajinan tenun ikat Troso Pecangaan Jepara bergerak dalam bidang usaha pembuatan kerajinan tenun ikat, yang lebih terkenal dengan istilah tenun Troso. Kerajinan tenun ikat adalah salah satu kerajinan penghasil tenun ikat yang memproduksi barang jadi yang berupa kain tenun ikat.

Tujuan didirikan kerajinan tenun ikat Troso Jepara adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Jumlah tenaga kerja tenun ikat Troso Jepara ada yang memiliki  $\pm$  50 orang pekerja, yang bekerja di bagian produksi.

Sistem Pengupahan yang berlaku pada kerajinan tenun ikat Troso Jepara adalah mingguan dan borongan. Setiap karyawan menerima upah yang berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan yang mereka pegang. Untuk keteng dan plangkan Rp. 5000,- , gambar Rp. 2.500,- , boom (4 orang) Rp. 250.000,- ukuran besar dan ukuran kecil Rp. 150.000,- , nyucuk Rp. 35.000,- (2 orang), mallet Rp. 12.000,- , dan tenun Rp. 5.000,-/meter.<sup>4</sup>

Dalam meningkat kinerja karyawan terdapat genis fasilitas yang disediakan oleh Kerajinann Tenun Ikat adalah sebagai berikut:<sup>5</sup>

a. Jaminan Kesehatan

Bagi mereka yang mengalami gangguan kesehatan akan mendapat biaya langsung dari kerajinan tenun ikat Troso Jepara yang ada untuk biaya pengobatan.

---

<sup>4</sup>Dokumentasi Desa Troso Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara, dikutip tanggal 7 Maret 2017.

<sup>5</sup>Dokumentasi Desa Troso Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara, dikutip tanggal 7 Maret 2017.

b. Tunjangan hari Raya

Yaitu bonus atau jasa yang berupa sejumlah uang yang diberikan kepada seluruh karyawan di kerajinan tenun ikat Troso Jepara yang saat menjelang hari raya Idul Fitri.

## 2. Deskripsi CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara

CV. Hoeda's Tenun merupakan salah satu perusahaan tenun yang ada di Kota Jepara tepatnya di Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara. CV. Hoeda's Tenun beralamatkan Jl. Pecangaan-Jepara Rt. 10 Rw. 03 Troso Jepara.<sup>6</sup> CV. Hoeda's Tenun merupakan industri kain tenun ikat, kain batik dan lain sebagainya, sampai sekarang tetap menjalankan produksinya sesuai dengan permintaan pasar. Dalam operasionalnya terdapat beberapa peraturan yang harus ditaati oleh karyawan, seperti tata tertib kerja sehingga ini akan memberikan dampak dalam semangat bekerja atau melahirkan adanya motivasi kerja karyawan.

CV. Hoeda's Tenun berdiri pada tahun 1988 yang awalnya hanya memiliki karyawan sebanyak 1 orang, kemudian pada tahun 1999 memiliki karyawan sebanyak 4 orang, pada tahun 2000 memiliki karyawan sebanyak 50 orang dan pada tahun 2002-2006 mempunyai karyawan sebanyak 100 orang. Dan pada tahun 2007 mempunyai karyawan sebanyak 200 orang, dan pada tahun 2009 -2017 mempunyai karyawan sebanyak 100 orang.<sup>7</sup>

Melihat perkembangan dan pertumbuhan peningkatan karyawan ini ditandai adanya CV. Hoeda's Tenun memperhatikan sistem kerja karyawan, karena dalam kinerjanya dibagi menjadi dua yaitu bagian harian dan bagian borongan.

Selanjutnya pekerja laki-laki dan perempuan mempunyai tugas yang sama yaitu menenun.

---

<sup>6</sup>Dokumentasi CV. Hoeda's Tenun Desa Troso Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara, dikutip tanggal 7 Maret 2017.

<sup>7</sup> Dokumentasi CV. Hoeda's Tenun Desa Troso Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara, dikutip tanggal 7 Maret 2017

Untuk prosentasi karyawan laki-laki dan perempuan imbang 50 orang laki-laki dan 50 orang perempuan.

## B. Data Penelitian

### **Perlindungan hukum pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara.**

CV.Hoeda's merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tenun ikat perlindungan Hak-Hak Buruh Perempuan yang Ada di CV. Hoeda's. Buruh yang bekerja di CV. Hoeda's terdiri dari buruh perempuan dan buruh laki-laki yang telah berkeluarga semua. Maka untuk melakukan pembahasan . Indikator perlindungan hak buruh perempuan antara lain :

#### 1. **Persamaan imbalan kerja**

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja.

Kebanyakan buruhnya berpendidikan minimal SMP atau SMA karena hal ini merupakan salah satu syarat penerimaan buruh di CV ini. Dan dalam hal ini tingkat pendidikan para buruh tidak mempengaruhi besarnya pemberian upah, selama mereka mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan benar. Upah diberikan pada buruh bila telah bekerja selama 1minggu. Upah untuk pekerja di CV.Hoed'S borongan untuk pengrajin atau penenunnya Per meter menenun dihargai 12000ribu rupiah, setiap hari rata-rata karyawan mendapat 4 meter .

Untuk penjaga outlet nya atau SPG upahnya mulai 25000ribu – 40000ribu per hari tergantung masa bekerjanya.

#### 2. **Diskriminasi penerimaan kerja**

Tidak terdapat diskriminasi dalam penerimaan kerja antara buruh laki-laki dan perempuan, karena penerimaan kerja didasarkan pada kemampuan dari para buruh sendiri dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Walau begitu masih terdapat potensi terjadinya diskriminasi yang antara lain upah dan golongan upah tiap karyawan secara perorangan pada hakekatnya

bersifat rahasia/ bukan untuk diketahui dengan pihak yang tidak berkepentingan. Hal ini dapat menimbulkan potensi diskriminasi, apakah semua buruh mendapat upah yang besarnya sama. Perusahaan dalam melakukan tes dan pemeriksaan dalam proses seleksi sepenuhnya adalah milik perusahaan dan merupakan rahasia perusahaan, perusahaan juga tidak berkewajiban untuk menjelaskan hasil seleksi pada calon karyawan atau pihak ketiga.

### 3. Cuti haid

CV.Hoeda's memperkerjakan 50 orang buruh perempuan pada pagi hingga sore hari. Karena fungsi biologis yang hanya dimiliki tenaga kerja perempuan, maka ia memerlukan perlindungan khusus. Namun seringkali perlindungan terhadap haid, kehamilan, melahirkan dan keguguran diabaikan terutama bila dikaitkan dengan motivasi ekonomis dari para pelaku di pasar kerja Khusus yang berkaitan dengan hak cuti/ istirahat untuk perempuan sebenarnya ada empat jenis cuti yaitu cuti haid.

Di CV inipun yang memperkerjakan buruh perempuan berhak mendapat cuti haid, tetapi cuti haid ini kebanyakan tidak diambil dan tetap melakukan pekerjaan seperti biasa.

### 4. Cuti melahirkan

Bila ada buruh yang akan mengambil cuti melahirkan, maka dalam praktek di CV Hoeda's walaupun Undang-Undang memperbolehkan untuk melakukan hal itu tetapi kenyataannya pekerja perempuan tidak melakukannya, bukan karena dilarang oleh pengusaha tapi kemauan pekerja itu sendiri. Selain itu dirasa kurang efektif. Al hasil pekerja perempuan disana hanya tidak masuk kerja ketika akan melahirkan dan masuk kembali ketika sudah sehat.

### 5. Perlindungan jam kerja dan istirahat

CV ini memiliki hari kerja dan jam kerja normal yang diatur untuk ketentuan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu adalah sebagai berikut: Sabtu sampai Kamis : 07.00 – 16.00 WIB , istirahat : 12.00 – 13.00 WIB. Perlindungan jam kerja pada CV. Hoeda's ini sudah istirahat yang cukup telah diberikan perusahaan yaitu 60 menit (1 jam).

#### 6. Pekerja anak

Masih ada di CV.hoeda's pekerja anak yaitu prosentasenya sekitar 10 persen dari 100 karyawan.

#### 7. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Di CV, Hoedas penggunaan alat tradisional meskipun bukan mesin namun suara yang dihasilkan dari alat menenun sangatlah keras. Dalam hal ini bila timbul penyakit kelainan pendengaran akibat kebisingan, dapat dianggap sebagai kecelakaan kerja dalam hubungan kerja. Terhadap pekerja yang sakit atau mengalami kecelakaan dan belum menjadi peserta Jamsostek, maka yang menanggung biaya tersebut adalah pengusaha.

Pekerja berhak meminta pengusaha untuk membayar biaya pengobatan dan biaya lain selama masih sesuai dengan ketentuan dalam peraturan Perundang-undangan terkait.

Tentang perlindungan moral dan kesusilaan, di CV Hoedas diatur bahwa setiap pekerja dan pengusaha harus saling menghormati dan menjaga nilai-nilai kesusilaan. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama antara pekerja dan pengusaha di CV ini.

### C. Pembahasan

#### 1. Analisis tentang Perlindungan Hukum Pekerja Wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara :

Di cv. Hoeda's sendiri dalam melaksanakan atau memproteksi karyawan.:

##### a. Persamaan imbalan kerja;

Peraturan Pemerintah RI No.8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah. Pada Pasal 2 yang menyatakan hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus, Pasal 3 menyatakan Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dari buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Peraturan ketenagakerjaan melarang pengusaha melakukan diskriminasi pemberian upah terhadap para pekerja Karena jenis kelamin, suku, ras, agama dan juga status pekerja, misalnya, sebagai pekerja kontrak. Pasal 88 sampai dengan 98 Undang-undang Ketenagakerjaan tentang ketentuan-ketentuan pengupahan yang didukung Peraturan Pemerintah RI No.8 tahun 1981 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja yaitu KEP.49/MEN/IV/2004 tentang ketentuan struktur dan skala upah.

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja. Upah minimum wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerjanya. Setiap tahun pemerintah menetapkan upah minimum regional (UMR/UMP) yang besarnya berbeda-beda antara daerah satu dengan lainnya.

Upah diberikan secara berbeda, yaitu berdasar lamanya bekerja atau baru berapa bulan buruh itu bekerja sudah tercatat oleh staff/karyawan kantor yang berkepentingan. Tapi mayoritas para buruh mendaftar pada waktu yang bersamaan dulunya, karena para buruh adalah orang lama yaitu buruh yang dulu bekerja di pabrik lama yang telah bangkrut/tutup. Jadi mereka mendaftar pada CV Hoeda's.

Upah untuk pekerja di CV.Hoed'S borongan untuk pengrajin atau penenunya Per meter menenun dihargai 12000ribu rupiah, setiap hari rata-rata karyawan mendapat 4 meter atau sekitar 48000 perhari. Untuk penjaga outlet nya atau SPG upahnya mulai 25.000ribu – 40.000ribu tergantung masa bekerjanya.

Sesungguhnya upah minimum adalah hak dasar setiap pekerja, namun Undang-undang Ketenagakerjaan memberikan sedikit ruang gerak bagi perusahaan yang tidak mampu sehingga pengusaha bersangkutan dapat menunda pelaksanaan upah minimum tersebut. Namun pengusaha tetap berkewajiban membuat permohonan kepada instansi terkait yang tentu saja hal tersebut harus disertai laporan keuangan yang menunjukkan ketidakmampuannya atau penangguhan.

b. Masalah upah.

Upah di cv. Hoeda's ditentukan dari banyaknya hasil dari berapa meter yang diperoleh,.

Bagi pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari UMR yang dibuat oleh Undang-undang dianggap sebagai kejahatan dan dapat dikenakan sanksi :

- 1) Pidana penjara antara 1 sampai dengan 4 tahun ; dan atau
  - 2) Denda antara Rp.100 juta sampai dengan Rp.400 juta (Pasal 90 ayat (1), Pasal 185 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003)
- Walaupun pengusaha sudah menjalankan sanksi atau denda tersebut, tidak akan mengurangi atau menghapus kewajibannya untuk membayar kekurangan upah pekerjanya. Selain itu terdapat pernyataan pada peraturan perusahaan bahwa upah dan golongan upah tiap karyawan secara perorangan pada hakekatnya bersifat rahasia dan bukan untuk diketahui atau dibicarakan dengan pihak yang tidak berkepentingan. Dalam hal ini terdapat potensi diskriminasi.

Berdasar Pasal 90 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pasal 90 ayat (2) dinyatakan dalam hal pengusaha tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 Undang-undang Ketenagakerjaan, dapat dilakukan penangguhan. Ternyata pada CV Trias Adhicitra jumlah upah yang diberikan pada buruhnya tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan lebih rendah dari UMR yang telah ditetapkan daerah Kabupaten jepara dan tidak terdapat penangguhan pembayaran upah, berarti dalam hal pemberian upah di CV Hoeda's telah terjadi pelanggaran.

Untuk pemberian THR tidak terdapat potensi diskriminasi karena terdapat perbedaan dalam hal pelaksanaan pemberiannya karena harus didasarkan pada lamanya masa kerja atau disesuaikan lamanya waktu kerja yang dilalui buruh sendiri. Pemberian THR

mulai diberikan pada buruh yang minimal telah bekerja 8 (delapan) bulan. Besarnya THR tetap diberikan 100% gaji bagi buruh laki-laki maupun buruh perempuan yang telah bekerja dalam 1 (satu) tahun. Sedangkan pada buruh yang baru bekerja 8 (delapan) bulan bekerja akan 75% dari gaji buruh 1 (satu) bulan penuh yaitu  $75\% \times \text{Rp.600.000,-}$  yaitu sebesar Rp.450.000,-.

c. Cuti haid

Untuk masalah ini cv. Hoeda's memberikan izin kepada karyawan nya yang nyeri dalam hal haid dihari pertama namun masih kurang nya pengetahuan karyawan dalam hak-hak nya sehingga cuti ini tidak terpakai.

Karena fungsi biologis yang hanya dimiliki tenaga kerja perempuan, maka ia memerlukan perlindungan khusus. Namun seringkali perlindungan terhadap haid, kehamilan, melahirkan dan keguguran diabaikan terutama bila dikaitkan dengan motivasi ekonomis dari para pelaku di pasar kerja Khusus yang berkaitan dengan hak cuti/istirahat untuk perempuan sebenarnya ada empat jenis cuti yaitu cuti haid,.

Di CV inipun yang memperkerjakan buruh perempuan berhak mendapat cuti haid, tetapi cuti haid ini kebanyakan tidak diambil dan tetap melakukan pekerjaan seperti biasanya padahal Dinyatakan pada Pasal 81 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Perusahaan wajib melaksanakannya tanpa mengurangi upah. Bila tidak dilaksanakan, pengusaha juga dapat dikenakan sanksi pidana yaitu :

- 1) Penjara antara 1 sampai 4 tahun; dan atau
- 2) Denda antara Rp.10 juta sampai dengan Rp.400 juta (Pasal 186 Undang-undang No.13 Tahun 2003),

Maka pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja secara penuh, karena terdapat alasan sah yaitu buruh perempuan yang cuti 2 hari karena sakit saat menstruasi.

d. Cuti melahirkan.

Bila ada buruh yang akan mengambil cuti melahirkan, maka dalam praktek di CV Hoeda's walaupun Undang-Undang memperbolehkan untuk melakukan hal itu tetapi kenyataannya pekerja perempuan tidak melakukannya, bukan karena dilarang oleh pengusaha tapi kemauan pekerja itu sendiri. Selain itu dirasa kurang efektif. Al hasil pekerja perempuan disana hanya tidak masuk kerja ketika akan melahirkan dan masuk kembali ketika sudah sehat.

Diperbolehkan libur jika sedang hamil tua tapi batas boleh kerja kembali tidak ditentukan. Pada Pasal 82 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan di mana pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Dalam pelaksanaan cuti melahirkan sampai saat ini belum ada yang mengambilnya. Padahal terdapat sanksi jika tidak melaksanakan Terdapat sanksi bagi pengusaha yang tidak memberikan hak cuti kepada pekerja sangat tergantung hak cuti yang dilanggar, apakah cuti melahirkan/keguguran kandungan, cuti haid, atau cuti lainnya yang sah pengaturannya. Salah satunya sanksi terhadap pelanggaran cuti melahirkan/keguguran kandungan. Untuk pengusaha yang tidak memberikan kepada buruh perempuan istirahat/ cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan dapat dikenakan sanksi yaitu :

- 1) Pidana penjara antara 1 sampai dengan 4 tahun, dan atau
- 2) Denda antara Rp.100 juta sampai dengan Rp.400 juta.

Sanksi tersebut juga dapat diberikan kepada pengusaha yang tidak memberikan kepada pekerja perempuan waktu istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai keterangan dokter, karena pekerja tersebut mengalami keguguran kandungan.

e. Perlindungan anak.

Masih banyak pekerja anak yang dipekerjakan ini terjadi sebab di sekitar wilayah cv.hoeda's banyak wanita yang memilih langsung bekerja dari pada melanjutkan sekolah sampe sma. Padahal dalam undang-ketenagakerjaan dilarang mempekerjakan anak Pasal 68 UU No. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa **pengusaha dilarang mempekerjakan anak**. Dan dalam ketentuan undang-undang tersebut, anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun. Berarti 18 tahun adalah usia minimum yang diperbolehkan pemerintah untuk bekerja.

f. Waktu kerja dan jam istirahat

Cv hoeda's memulai aktifitas kerja nya pada hari sabtu-kamis jam kerja dimulai pukul 07:00- 12:00 istirahat jam 12:00-13:00 dan mulai bekerja jam 13:00- 16:00. Hal ini sudah sesuai dengan Hal yang terjadi demikian ini melanggar Pasal 79 ayat (2) huruf (a) Undang-undang No.13 Tahun 2003, yang menyatakan istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya 30 menit setelah bekerja selama 4 jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

g. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Di CV, Hoedas penggunaan alat tradisional meskipun bukan mesin namun suara yang dihasilkan dari alat menenun sangatlah keras. Dalam hal ini bila timbul penyakit kelainan pendengaran akibat kebisingan, dapat dianggap sebagai kecelakaan kerja dalam hubungan kerja. Terhadap pekerja yang sakit atau mengalami kecelakaan dan , maka yang menanggung biaya tersebut adalah pengusaha. Pekerja berhak meminta pengusaha untuk membayar biaya pengobatan dan biaya lain selama masih sesuai dengan ketentuan dalam peraturan Perundang-undangan terkait.

Tentang perlindungan moral dan kesusilaan, di CV Hoedas diatur bahwa setiap pekerja dan pengusaha harus saling menghormati dan menjaga nilai-nilai kesusilaan. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan

martabat manusia serta nilai-nilai agama antara pekerja dan pengusaha di CV ini.

Untuk melindungi keselamatan buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan. Keselamatan dan kesehatan kerja harus dilaksanakan dan diterapkan di setiap tempat kerja asal memenuhi 3 unsur yaitu :

- 1) Adanya usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial,
- 2) Adanya sumber bahaya,
- 3) Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya baik terus-menerus maupun sewaktu-waktu.

Dalam Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/ buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini didukung pula dengan Undang-Undang No.39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pada Pasal 49 ayat (2), (3). Pasal 49 ayat (2) menyatakan wanita berhak mendapat perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan dan profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita. Sedang pada ayat (3) dinyatakan hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan). Di mana tempat kerja mempunyai tiga unsur yaitu yang pertama adanya suatu usaha baik usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial, kedua adanya sumber bahaya dan yang ketiga adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus-menerus maupun hanya sewaktu-waktu. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja.

Hak-hak pekerja pada suatu perusahaan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja antara lain :

- 1) Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja yang bersangkutan.
- 2) Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan. Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas.

Terdapat 4 (empat) faktor penyebab terjadinya kecelakaan industri/ kecelakaan kerja yaitu pertama faktor manusianya, kedua faktor materialnya/ bahannya/peralatannya. Ketiga faktor bahaya/ sumber bahaya yang terdapat 2 (dua) sebab yaitu perbuatan berbahaya (metode kerja yang salah, sikap kerja yang tidak sempurna) dan kondisi/ keadaan berbahaya (keadaan mesin/ peralatan-peralatan, lingkungan, proses). Keempat faktor yang dihadapi, misalnya kurangnya pemeliharaan/ perawatan mesin-mesin/ peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.

Sedangkan kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Tujuan kesehatan kerja antara lain :

- 1) Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.

- 2) Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- 3) Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.

## **2. Analisis tentang Perlindungan Hukum Pekerja Wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam perspektif hukum Islam**

Pada hakekatnya pembangunan nasional merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Pembangunan ini bergantung terhadap Tenaga Kerja karena Tenaga Kerja memegang peranan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan tersebut. Perlu kiranya suatu sarana perlindungan pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraan, terutama bagi mereka yang sedang mencari pekerjaan dan setelah berakhirnya hubungan kerja.<sup>8</sup> Pengertian perlindungan adalah sebagai tempat berlindung, perbuatan melindungi, pertolongan dan penjagaan.<sup>9</sup> Selaras dengan hal itu, Harjono berpendapat bahwa Para pengkaji hukum belum secara komprehensif mengembangkan konsep “perlindungan hukum” dari perspektif keilmuan hukum.<sup>10</sup> Yang dimaksud dengan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>11</sup> Seorang pekerja pasti memiliki hubungan kerja dengan setiap perusahaan yang mana dalam hubungan kerja tersebut perusahaan diwajibkan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerjanya. Perlindungan Hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada

---

<sup>8</sup>Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali, Jakarta, 1993, hlm. 5.

<sup>9</sup>Poerwadarminta, *Kamus Hukum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1999, hlm. 464.

<sup>10</sup>Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi 2008, hlm. 373.

<sup>11</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm. 19.

sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak-hak Asasi Manusia.<sup>12</sup> Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Imam Soepomo adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum yaitu norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berhubungan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing.<sup>13</sup>

Konsep tentang wanita bekerja telah ada sejak zaman Nabi Muhammad SAW masih hidup, menurut Yusuf Al-Qardhawi ada beberapa contoh hak wanita yang salah satunya adalah hak untuk bekerja pada zamannya, yaitu: kaum wanita menuntut Rasulullah SAW supaya memberikan kesempatan belajar yang lebih luas lagi bagi mereka, Ummu Athiyyah ikut bersama suaminya dalam enam kali peperangan, Zainab (istri Mas'ud) bekerja dengan tangan sendiri dan memberi nafkah atau belanja untuk suami dan anak-anak yatim yang dipeliharanya, Zainab Binti Jahsi melakukan pekerjaan dengan tangan sendiri dan bersedekah dan seorang wanita dari Kabilah Khatsmiyah (masih gadis remaja) bersusah payah menghajikan bapaknya.<sup>14</sup>

a. Konsep buruh

Buruh adalah sebuah upaya fisik dan mental yang dikeluarkan oleh manusia dalam proses produksi. Tenaga buruh adalah suatu komponen sumber daya manusia yang menjadi input dalam produksi barang dan jasa. Sebagai imbalan atas sumbangan itu, buruh diberi upah yang berbentuk uang atau barang atau yang lain. Bagi mayoritas

---

<sup>12</sup>Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakekat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Lihat: Pasal 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM.

<sup>13</sup>Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja*, Bhayangkara, Jakarta, 1998, hlm. 45.

<sup>14</sup>Abdul Halim Abu Syuqah, "Kebebasan Wanita", dalam *Jurnal Kajian Islam Al-Insan*, Edisi No. 3 Vol. II, 2006, hlm. 120-121.

penduduk terutama golongan miskin, upah adalah sumber utama pendapatan mereka, dan bagi negara pendapatan upah adalah komponen terbesar sumber pendapatan penduduk.

Penentuan kuantitas dan kualitas buruh serta kadar upah di sebuah negara, tidak saja dipengaruhi oleh sistem ekonomi yang dianut, tetapi juga oleh system nilai yang ada dalam masyarakat, serta pengalaman sejarah yang dilalui oleh negara tersebut. Kebanyakan negara kini cenderung untuk merespon dan bergantung kepada institusi pasar dalam mengatur kebutuhan terhadap buruh dan peraturan pemberian upah. Namun pada hakekatnya, sistem nilai atau norma yang berlaku di masyarakat dan pengalaman sejarah masing masing telah membedakan bentuk dan struktur pasar buruh di negara tersebut.

Dalam mencari formulasi konsep buruh dan upah, tidak harus selalu merujuk kepada ilmu ekonomi konvensional, karena teori yang mengkategorikan buruh sebagai input produksi bertentangan dengan konsep Islam bahwa manusia adalah khalifah Allah di bumi. Jumlah buruh di suatu negara biasanya berbanding lurus dengan jumlah penduduk, apabila suatu negara memiliki penduduk yang padat, maka jumlah tenaga buruh pun melimpah.

Dalam istilah ilmu ekonomi, buruh dianggap sebagai sumber daya yang dimiliki manusia yang digunakan dalam proses produksi, sehingga buruh adalah input atau faktor pengeluaran atau biaya produksi. Sementara dalam Islam, faktor buruh tidak harus dianggap sebagai biaya produksi atau faktor pengeluaran, karena hal itu akan merendahkan derajat manusia sebagai wakil Allah di atas bumi. Seorang buruh yang menjual tenaganya untuk mendapatkan imbalan upah, sejatinya dia menjual sebaigian dari apa yang dimilikinya, dan bukan menjual dirinya. Maka tidak semestinya buruh dianggap sebagai faktor produksi atau biaya pengeluaran.

Menurut Abu Sulaiman buruh bukan faktor pengeluaran, karena buruh ada untuk memanfaatkan faktor pengeluaran. Dengan meletakkan

buruh sebagai faktor pengeluaran maka manusia akan tunduk kepada manusia lain. Baqir al Sadr juga mempersoalkan buruh sebagai faktor pengeluaran, karena buruh adalah manusia dan bukan harta yang boleh dimiliki.

Kenyataan bahwa buruh adalah manusia menimbulkan beberapa masalah dan kekeliruan apabila digunakan dalam analisis ekonomi. Pertama : kita tidak dapat membedakan antara manusia sebagai buruh dan bukan buruh. Dalam analisis ekonomi perbedaan ini seringkali amat penting, sebagai contoh dalam menganalisa sebuah perusahaan, kita perlu membedakan antara perusahaan besar dan wiraswasta, antara pengusaha dan buruh yang pada hakekatnya adalah sama. Sebagai contoh lain apabila kita membedakan manusia menurut jenis pendapatan, maka dibagi menjadi kelompok yang menerima pendapatan buruh dan pendapatan bukan buruh. Kedua : dengan menganggap buruh dan manusia adalah sama, maka isu hak milik terhadap buruh menjadi kabur. Sebagai contoh seorang penyalur tenaga kerja (buruh) yang menjual buruh kepada perusahaan, apakah ia juga menjual hak milik terhadap diri para buruh. Menganggap buruh adalah faktor pengeluaran berarti buruh tunduk kepada pemilik perusahaan yang artinya bahwa ada manusia yang tunduk kepada manusia lain. Dengan demikian kita akan kembali kepada konsep perbudakan yang telah dihapuskan oleh Islam.

Sementara itu konsep buruh sebagai harta milik manusia tidak bertentangan dengan Islam. Hakekat bahwa manusia adalah khalifah di muka bumi (QS Al Baqarah : 30) memang wajib diakui, namun Islam juga menganjurkan manusia untuk bekerja guna mendapatkan upah (QS At Thalaq : 6). Islam bahkan mengharuskan manusia untuk bekerja (QS At Taubah : 105, Al An`am : 135, Hud : 93 & 121, Az Zumar : 39). Berdasarkan konsep inilah para ekonom muslim seperti Afzalur Rahman (1974), Muhammad Abdul Mannan (1970) dan Abu al A`la al Maududi (1969) tidak menafikan bahwa buruh sebagai faktor produksi.

#### b. Kontrak kerja dalam Islam

Di dalam Islam, problem perburuhan diatur oleh hukum-hukum kontrak kerja (*ijarah*). Secara definisi, *ijarah* adalah transaksi atas jasa/manfaat tertentu dengan suatu kompensasi atau upah. Syarat tercapainya transaksi *ijarah* tersebut adalah kelayakan dari orang-orang yang melakukan *aqad*, yaitu penyewa tenaga atau majikan dengan orang yang dikontrak atau pemberi jasa/tenaga. Kelayakan tersebut meliputi : kerelaan (*ridha*) dua orang yang bertransaksi, berakal dan *mumayyiz* dan jelas upah dan manfaat yang akan di dapatnya.

Dengan pengertian di atas, maka kontrak kerja dalam Islam meliputi 3 jenis, yaitu:

- 1) Manfaat yang di dapat seseorang dari benda, sebagai contoh seseorang menyewa rumah, kendaraan, komputer dan sejenisnya.
- 2) Manfaat yang di dapat seseorang atas kerja /amal seseorang, semisal arsitek, tukang kebun, buruh pabrik dan sejenisnya.
- 3) Manfaat yang di dapat seseorang atas pribadi atau diri orang lain, semisal mengontrak kerja atau menyewa seorang pembantu, satpam dan sejenisnya.

Islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh, agar mereka bekerja untuk orang tersebut. (QS Az Zukhruf : 32). Ibnu Syihab meriwayakan dengan mengatakan : Aku diberitahu oleh Urwah bin Zubeir bahwa Aisyah r.a berkata : "*Rosulullah SAW dan Abu Bakar pernah mengontrak (tenaga )orang dari Bani Dail sebagai penunjuk jalan, sedangkan orang tersebut beragama seperti agamanya orang kafir Quraisy. Beliau kemudian memberikan kedua kendaraan beliau kepada orang tersebut. Beliau lalu mengambil janji dari orang tersebut ( agar berada ) di gua Tsur setelah tiga malam, dengan membawa kedua kendaraan beliau pada waktu subuh di hari yang ketiga*".

Karena sewa menyewa atau kontrak kerja adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak dengan imbalan upah, maka seorang yang

dikontrak haruslah dijelaskan bentuk kerjanya (*job description*), batas waktunya (*timing*), besar gaji/upahnya (*take home pay*) serta berapa besar tenaga/keterampilannya harus dikeluarkan (*skill*). Bila keempat hal pokok dalam kontrak kerja ini tidak dijelaskan sebelumnya, maka transaksinya menjadi rusak (*fasid*). Termasuk yang harus ditentukan adalah tenaga yang harus dicurahkan oleh pekerja, sehingga para pekerja tersebut tidak dibebani dengan pekerjaan yang di luar kapasitasnya. Maka tidak diperbolehkan untuk menuntut seorang pekerja agar mencurahkan tenaga, kecuali sesuai dengan kapasitasnya yang wajar.

Karena tenaga tidak mungkin dibatasi dengan takaran yang baku, maka membatasi jam kerja dalam sehari adalah takaran yang lebih ideal. Sehingga pembatasan jam kerja bisa mencakup pembatasan tenaga yang harus dikeluarkan. Misalnya buruh harian, mingguan atau bulanan. Disamping itu bentuk pekerjaannya juga harus ditentukan, semisal menggali tanah, mengemudikan mobil atau bekerja di penambangan dan lain sebagainya.

Tiap pekerjaan yang halal, maka hukum kontrak kerja bagi pekerja tersebut juga halal. Sehingga kontrak kerja tersebut boleh dilakukan dalam perdagangan, pertanian, industri, pelayanan (jasa), perwakilan dan lain sebagainya. Apabila transaksi kerja tersebut dilakukan terhadap pekerjaan tertentu, atau terhadap pekerja tertentu, maka hukumnya wajib bagi pekerja tersebut untuk melakukan pekerjaannya sendiri. Dan secara mutlak posisinya tidak boleh digantikan oleh orang lain, karena dia telah diangkat dengan sebuah kesepakatan bersama. Sedangkan apabila kontrak kerja tersebut terjadi pada benda yang dideskripsikan dalam suatu perjanjian, atau terjadi pada pekerjaan yang telah dideskripsikan untuk melakukan kerja tertentu, maka dalam keadaan seperti ini si pekerja boleh saja mengerjakan pekerjaan itu sendiri atau boleh juga orang lain

menggantikan posisinya, apabila dia sakit atau tidak mampu, selama pekerjaannya sesuai dengan deskripsinya.

Transaksi kontrak kerja dalam Islam, sangat memperhatikan sekali masalah waktu. Ini dikarenakan ada akad kerja yang menggunakan waktu dan ada pula yang tidak. Apabila pekerjaan yang memang harus disebutkan waktunya - tetapi tidak terpenuhi - maka pekerjaan tersebut menjadi tidak jelas dan tentu saja hukumnya menjadi tidak sah. Apabila waktu kontrak sudah ditentukan misalnya dalam jangka waktu 1 tahun atau 1 bulan, maka tidak boleh salah seorang diantara kedua belah pihak membubarkannya, kecuali apabila waktunya telah habis. Begitu pula tidak boleh seseorang bekerja untuk selamanya (tanpa waktu yang jelas) dengan perkiraan gaji yang juga tidak jelas.

#### c. Buruh dan Upah

Struktur hak milik terhadap buruh dan bentuk institusi yang mengatur penggunaan buruh dan penentuan upah adalah diantara faktor yang membedakan sistem ekonomi. Dalam Islam penentuan upah tidak hanya berdasarkan kepada kualitas buruh seperti aspek fisik, mental, pengalaman kerja, profesionalisme dan lain sebagainya. Akan tetapi ada pertimbangan lain yaitu aspek kebutuhan pribadi dan keluarga. Dengan demikian maka ada implikasi penting dari teori di atas yaitu:

- 1) Teori penentuan upah dalam Islam berbeda dengan sistem ekonomi kapitalis, dan ada unsur kesamaan dengan sistem ekonomi sosialis.
- 2) Mekanisme penentuan upah dalam Islam tidak bergantung kepada institusi pasar.

Penawaran terhadap buruh ditentukan oleh 3 faktor yaitu : keahlian buruh, mobilitas dan jumlah penduduk. Profesionalisme buruh mengacu kepada kesehatan fisik dan mental, tingkat pendidikan, pelatihan atau pengalaman kerja yang membantu kecakapan bekerja. Dalam ilmu ekonomi konvensional profesionalisme buruh adalah faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitasnya, dengan demikian maka penawaran terhadap buruh tergantung kepada produktivitasnya.

Hal yang perlu dicatat bahwa meskipun faktor profesionalisme buruh mempengaruhi tingkat produktivitasnya, akan tetapi tidak selalu berakibat kepada meningkatnya kuantitas buruh yang ditawarkan. Karena penawaran terhadap buruh bergantung kepada masa kerja yang sanggup dikerjakan pada suatu tingkat upah tertentu. Maka pertanyaannya adalah apakah buruh yang tingkat pendidikannya tinggi akan bersedia menawarkan masa kerja yang lebih banyak pada tingkat upah tertentu. Yang terjadi adalah sebaliknya, semakin tinggi tingkat profesionalisme maka akan semakin keberatan menerima pekerjaan dengan upah yang rendah, dan ini menandakan penawaran terhadap buruh semakin berkurang.

Dalam ilmu ekonomi konvensional produktivitas buruh mempengaruhi permintaan terhadapnya. Semakin tinggi tingkat profesionalisme yang diberikan kepada proses produksi, maka akan semakin tinggi permintaan terhadap buruh, dan begitu juga sebaliknya. Akan tetapi dalam Islam, skema penentuan upah tidak tergantung pada permintaan terhadap buruh, atau paling tidak dianggap tidak relevan dalam penentuan upah. Maka pertanyaan yang muncul adalah apakah permintaan terhadap buruh tidak bergantung kepada upah, atau dengan kata lain apakah Islam menghendaki para pekerja mengabaikan faktor upah ketika membuat keputusan untuk menerima suatu pekerjaan?

d. Penentuan upah

Kompensasi yang berupa honor boleh dibayarkan tunai, boleh juga tidak. Honor tersebut juga bisa dalam bentuk harta (uang) atau pun jasa. Sebab apa saja yang bisa dinilai dengan harga, maka boleh juga dijadikan sebagai kompensasi, baik berupa materi maupun jasa, dengan syarat harus jelas. Apabila tidak jelas, maka transaksi tersebut tidak sah. Dengan kata lain, gaji (upah) haruslah jelas sejelas-jelasnya, sehingga bisa menafikan kekaburan, dan bisa dipenuhi tanpa ada permusuhan.

Penentuan upah/gaji dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan /manfaat tenaga seseorang. Berbeda dengan pandangan

kapitalis dalam menentukan upah, mereka memberikan upah kepada seorang pekerja dengan menyesuaikannya dengan biaya hidup dalam batas minimum. Mereka akan menambah upah tersebut, apabila beban hidupnya bertambah pada batas yang paling minimum. Sebaliknya mereka akan menguranginya, apabila beban hidupnya berkurang. Oleh karena itu, upah seorang pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya, tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga seorang atau masyarakat.

Dalam kondisi apapun, selama perkiraan tersebut tetap mengacu pada sarana-sarana kehidupan paling minim yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, maka itu akan mengakibatkan kepemilikan para pekerja tersebut tetap terbatas, sesuai dengan standar paling minimum yang mereka butuhkan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka, sebagaimana yang dialami oleh pekerja yang terdapat di negara-negara yang terbelakang pemikirannya, seperti negara-negara Islam, ataupun cukup untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan primer serta sekunder dan tersier mereka, sebagaimana yang dialami pekerja di negara-negara yang sudah maju pemikirannya, seperti Eropa dan Amerika. Maka pekerja yang ada di sana - baik yang maju ataupun belum - tetap saja sama nasibnya. Kepemilikan para pekerja dibatasi sesuai dengan batas taraf hidup mereka yang paling minim, menurut ukuran komunitas mereka. Padahal tinggi rendahnya masyarakat berbeda antara satu dengan yang lainnya, namun perkiraan tersebut tetap mengikuti biaya hidup minimum yang dibutuhkan oleh pekerja tersebut. Inilah mekanisme penetapan upah dalam sistem ekonomi kapitalisme.

Pandangan kapitalis di atas jelas tidak menghargai sama sekali jasa seseorang dan juga profesionalitas pekerja. Hal ini pun bertentangan dengan tingkat kebutuhan manusia yang berbeda-beda yang ingin dipenuhi, akhirnya pekerja sendiri yang harus mampu menekan tingkat kebutuhan tersebut. Di dalam Islam jelas berbeda penanganannya, profesionalisme kerja sangat dihargai oleh Islam.

Sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan nilai manfaat yang bisa diberikan oleh pekerja itu, bukan yang lainnya. Dalam mekanisme penetapan upah, Islam menjelaskan adanya dua prinsip dasar yaitu :

- 1) Upah harus sebanding dengan kualitas kerja atau profesionalisme pekerja dan nilai manfaat yang dihasilkan.
- 2) Upah harus melebihi batas minimum kebutuhan pokok seseorang.

Di sini perlu dicatat bahwa mekanisme penetapan upah dalam Islam mempunyai kesamaan dengan dengan sistem sosialisme, dimana manfaat ekonomi dan kualitas pekerjaan adalah asas dalam penetapan upah. Penetapan upah sesuai dengan kualitas kerja adalah berdasarkan kepada prinsip bahwa manusia diciptakan dengan kemampuan dan keahlian yang berbeda beda (QS An Nisa : 32 & 6). Dalam kehidupan ekonomi global seperti dewasa ini, disamping dua prinsip dasar di atas, perlu ditambahkan prinsip musyawarah atau negoisasi (tawar menawar) antara pemilik perusahaan dan pekerja. Dengan kata lain pasar buruh adalah mekanisme yang menjelaskan proses tawar menawar antara pemilik perusahaan dengan pekerja dalam menentukan upah dan syarat syarat kerja antara kedua belah pihak.

Penetapan upah berdasarkan prinsip harus melebihi batas minimum kebutuhan pokok seseorang didasarkan pada QS An Nisa : 6. Meskipun sekarang telah ditetapkan batas upah minimum terhadap buruh, akan tetapi pada kenyataannya di beberapa negara, upah yang diterima buruh tetap saja jauh dari standar untuk mampu hidup layak sesuai dengan kebutuhan pokok mereka.

e. Perlindungan terhadap buruh

Selain memberikan aturan yang jelas dalam hal transaksi kontrak kerja, Islam pun telah memberikan hukum hukum yang harus diperhatikan bagi para pemilik perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja. Hal - hal tersebut menyangkut :

- 1) Perlindungan terhadap pekerja dan waktu istirahat yang layak.

- 2) Jaminan penghidupan bagi pekerja.
- 3) Menyegerakan membayar gaji (upah).

Disamping ketiga hal di atas, hendaknya gaji dibayarkan secepat mungkin dan sesuai dengan kesepakatan yang telah dicapai, begitu pula para majikan dilarang memotong gaji buruh dengan alasan apapun.

Pertanyaan selanjutnya adalah siapa yang menanggung kesejahteraan para buruh? Hal ini sering menjadi sumber problema perburuhan. Saat ini terdapat kecenderungan pemahaman bahwa kesejahteraan pekerja adalah tanggung jawab pengusaha, yaitu dengan mencukupi KHM (kebutuhan hidup minimum) seorang pekerja - yang biasanya mencakup kontrak rumah, kebutuhan akan makanan pokok sampai rekreasi. Negara dalam hal ini seolah-olah lepas tangan sama sekali dari kewajiban di atas. Keadaan seperti ini sudah tentu tidak sesuai dengan nilai dan ajaran Islam, menurut Islam negara harus mengatur dan mengurus kepentingan rakyatnya.

Disamping hal hal yang mencakup kebutuhan hidup minimum, sektor kesehatan dan pendidikan adalah kebutuhan dasar masyarakat yang harus dipenuhi oleh negara. Sebab kedua sektor tersebut termasuk dalam katagori pemeliharaan kemaslahatan umum. Negara harus menjamin seluruh fasilitas kesehatan dan pendidikan yang memadai sehingga dapat dinikmati oleh seluruh warga negara, tidak terkecuali para buruh. Dengan demikian tidak akan terjadi lagi tarik ulur antara pengusaha dengan buruhnya mengenai masalah ini.

f. Praktek Neo Liberalisme di lapangan industri

Di lapangan industri, neo liberalisme dijalankan melalui skema hubungan industri yang disebut sistem *Labour Market Flexibility (LMF)* atau sistem pasar tenaga kerja yang fleksibel. Sistem LMF ini dimaksudkan untuk mempermudah dan memberikan keleluasaan kepada para pengusaha untuk mengakumulasi keuntungan setinggi-tingginya. Dengan sistem ini, pengusaha bebas mengembangkan modalnya tanpa harus dibebani dengan biaya produksi yang yang tinggi

dan tanggung jawab sosial terhadap tenaga kerja (buruh).

Sistem LMF ini memungkinkan pengurangan sebanyak mungkin jumlah pekerja tetap di dalam suatu perusahaan, dengan dijalankannya skema *outsourcing* atau sistem kerja kontrak. Bagi pengusaha, dengan pengurangan jumlah tenaga kerja tetap, secara otomatis akan turut meminimalisasi biaya produksi agar keuntungan yang lebih maksimal bisa dikeruk. Pihak pengusaha tidak perlu lagi membayar bonus, jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun atau biaya pesangon kepada buruh, ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pada saat bersamaan, penerapan sistem pasar tenaga kerja yang fleksibel ini akan memperlemah kekuatan posisi tawar dan perlindungan terhadap hak-hak buruh. Melalui skema *outsourcing* dan sistem kerja kontrak ini, setiap saat pihak pengusaha dengan mudah mengganti buruh yang dianggap mengancam atau mengganggu keberlangsungan usahanya. Apalagi *supply* tenaga kerja begitu mudah diperoleh melalui perusahaan-perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang saat ini sudah menjamur di mana-mana. Penerapan sistem LMF ini didesain agar (di pasar tenaga kerja tentunya), tercipta persaingan yang tajam antar buruh atau pencari kerja, sehingga di sisi lain akan memperkuat posisi tawar pihak pengusaha dalam menentukan nominal besarnya upah buruh.

Lebih dari itu, upaya pengurangan jumlah tenaga kerja tetap dan pengembangan skema kerja *outsourcing* atau sistem kerja kontrak, sesungguhnya juga dimaksudkan untuk mengurangi (atau bahkan menutup) kemungkinan bagi kaum buruh, untuk memperjuangkan hak-haknya melalui organisasi atau serikat-serikat buruh yang sifatnya permanen, karena mayoritas dari mereka memang bukanlah buruh tetap.

g. Membangun solidaritas buruh

Dengan uraian di atas, dapat dibayangkan bagaimana dampak yang ditimbulkan oleh praktek neo liberalisme di lapangan industri

melalui penerapan *Labour Market Flexibility* (LMF). Namun demikian, situasi yang dirancang dan diterapkan secara sistematis di lapangan industri ini, bukan tidak disadari kaum buruh Indonesia. Dalam kenyataannya, sistem pasar tenaga kerja yang fleksibel ini di sisi lain, justru telah berhasil mendidik kesadaran kelas di kalangan kaum buruh. Mulai dari persoalan kepentingan siapa yang diuntungkan, bagaimana sistem itu bekerja, dan yang lebih penting lagi, bagaimana dan dengan cara apa sistem ini harus dihadapi.

Kaum buruh Indonesia hari ini, adalah kelas pekerja yang terdidik kesadarannya dari kerja-kerja dinamis berproduksi di kawasan-kawasan industri dengan upah yang rendah dan tidak dilindungi hak-haknya secara layak, baik oleh pengusaha maupun pemerintah. Di tangan mereka, sistem pasar tenaga kerja yang fleksibel (LMF), yang semula dimaksudkan oleh pemilik modal untuk mematahkan kekuatan kolektif kaum buruh, justru dijadikan alat untuk membangun organisasi atau serikat-serikat di berbagai tingkatan: dari pabrik-pabrik, di kawasan-kawasan industri, di tingkat Kabupaten/Kota, Provinsi, Nasional sampai ke level internasional.

Semakin fleksibel sistem ketenagakerjaan yang dijalankan, semakin mendorong perkembangan organisasi-organisasi buruh, secara kuantitatif maupun kualitatif. Kalau kita amati secara seksama, perkembangan gerakan buruh di Indonesia pasca tumbanganya rejim Orba, sesungguhnya sedang tumbuh dalam situasi yang tidak pernah terduga sebelumnya di bawah penerapan sistem pasar tenaga kerja yang fleksibel. Sebaran jangkauan kerja organisasi-organisasi buruh di Indonesia saat ini, dibangun secara sungguh-sungguh dari waktu ke waktu, hingga menjangkau hampir seluruh wilayah, terutama di tingkatan provinsi. Sekedar menyebut contoh, hanya dalam jangka waktu beberapa tahun proses konsolidasinya, Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI), salah satu organisasi gerakan buruh tingkat nasional yang didirikan di awal tahun 2005, kini telah memiliki struktur

organisasi di 13 Provinsi dan 19 Kota, dengan jumlah anggota tidak kurang dari 100 ribu orang.

Melihat perkembangan dinamis aksi-aksi kolektif dan kerja-kerja konsolidasi yang mereka jalankan selama beberapa tahun terakhir, memberikan satu harapan besar akan tumbuhnya kesadaran kelas di kalangan kaum buruh Indonesia . Gerakan yang di bangun kaum buruh Indonesia saat ini, sesungguhnya telah berkembang menjadi satu gerakan rakyat yang lebih sistematis dan terorganisasi secara baik, didasarkan atas analisis sosial yang tepat, memiliki cita-cita dan tujuan, sampai pada kejelasan rumusan strategi taktik dan program perjuangan yang akan dijalankan.

Dengan demikian, penerapan *Labour Market Flexibility (LMF)*, yang pada dasarnya merupakan wujud nyata dari dominasi sistem ekonomi neo-liberal di Indonesia , telah mendidik dan menuntun kaum buruh Indonesia untuk sampai pada satu kesimpulan, bahwa menghadapi kekuatan neoliberalisme sebagai satu sistem ekonomi global, persatuan kaum buruh di Indonesia dan seluruh dunia merupakan sebuah heharusan.

Sehingga Islam sangat menjunjung tinggi hak wanita, serta melepaskan wanita dari marjinalisasi, subordinat, dan sepremasi laki-laki. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konsep kekeluargaan yang diinginkan oleh Islam adalah *equal partnership*,<sup>15</sup> artinya wanita dan perempuan itu derajatnya setara dihadapan Allah, yang membedakan hanyalah ketakwaannya. Sesuai dengan firman Allah SWT yang berbunyi:

يَأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا  
إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣٠﴾

<sup>15</sup>T.O Ihromi, dkk, *Bunga Rampai Sosiologi Keluarga*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1999, hlm. 104.

Artinya: *“Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.”* (Qs. Al-Hujurat:13)<sup>16</sup>

Keinginan wanita bekerja tidak lepas dari aspirasi yang ada pada diri wanita. Aspirasi merupakan suatu topik bahasan penting, karena aspirasi berkaitan dengan cita-cita, tujuan, rencana, serta dorongan untuk bertindak dan berkarya. Penting untuk diingat bahwa aspirasi berkaitan erat dengan aspek-aspek sosial lain. Aspirasi dipengaruhi oleh aspek-aspek sosial yang melingkupi individu dan dalam beberapa hal dapat membawa pengaruh terhadap aspek-aspek sosial disekitar individu tersebut. Karenanya dalam membahas aspirasi dan perwujudannya tidak dapat melepaskan diri dari pembahasan aspek-aspek sosial yang terkait dengan aspirasi tersebut. Pembentukan aspirasi tidak dapat dilepaskan dari dua hal, yaitu: 1) Keinginan untuk mengembangkan diri (minat dorongan, cita-cita individual) dan 2) Keinginan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan apa yang diharapkan lingkungan sosial individu.<sup>17</sup>

Penentuan upah kerja masalah yang sering terjadi dalam dunia ketenagakerjaan adalah masalah yang menyangkut dengan pemenuhan hak pekerja, terutama hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminan sosial dan hak atas upah yang layak (ingat kasus pembunuhan terhadap tenaga kerja wanita yang bernama marsinah).

Persoalan ini timbul tentunya tidak terlepas dari sikap para pengusaha yang kadang berperilaku tidak manusiawi terhadap pekerjanya.

---

<sup>16</sup>Al-Qur'an Surat Al-Hujurat Ayat 13, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 134.

<sup>17</sup>T. O Ihromi, dkk, *Kajian Wanita dalam Pembangunan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1995, hlm. 315-316.

Menyangkut penentuan upah kerja syariat islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al-Qur'an maupun Assunnah. Secara umum dalam ketentuan Al Qur'an yang ada .

Dalam rangka menciptakan perlindungan hukum untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan untuk tenaga kerja perempuan di kerajinan tenun dalam hal ini Hoeda's Tenun Troso Jepara yang mempunyai peranan penting dalam menunjang sektor oleh-oleh yang semakin maju, sehingga pentingnya mengetahui bagaimana pelaksanaan dan hambatan yang terdapat dalam usaha tersebut.

### **3. Analisis tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana Undang-undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga pekerja dari para pemberi kerja (Pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Dengan demikian perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan di dunia usaha.

Hak-hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja di dalam Ruang Lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:<sup>18</sup>

#### **a. Hak Tenaga Kerja**

---

<sup>18</sup>Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- 1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan
- 2) Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha
- 3) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja
- 4) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya
- 5) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja
- 6) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan Berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi
- 7) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri
- 8) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya
- 9) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur
- 10) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja
- 11) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya
- 12) Pekerja perempuan berHak memperoleh istirahat selam 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu

- setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan
- 13) Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh
  - 14) Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi
  - 15) Setiap pekerja 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<sup>19</sup>
  - 16) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
  - 17) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89
  - 18) Setiap pekerja dan keluarganya berHak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja
  - 19) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja
  - 20) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan
  - 21) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima
- b. Kewajiban Tenaga Kerja
- 1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi,

---

<sup>19</sup>Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya
- 2) Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja
  - 3) Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja
  - 4) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat
  - 5) Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat<sup>20</sup>

Dari penjelasan di atas dapat dilihat secara nyata bahwa dengan adanya hak dan kewajiban para tenaga kerja tersebut, maka akan timbul kesepadanan atau persamaan antara status para tenaga kerja yang satu dengan para tenaga kerja yang lain dalam ruang lingkup bersama. Selain itu dimungkinkan akan terhindar sikap sewenang wenang yang dilakukan oleh pengusaha selaku atasan terhadap para tenaga kerja. Oleh karena itu perjanjian kerja sangatlah penting bahkan berpengaruh terhadap suatu perusahaan, sehingga perjanjian kerja dibuat sebaik baiknya dan seadil adilnya karena menyangkut kedua belah pihak.

Untuk itu para tenaga kerja bahkan pengusaha sekalipun haruslah tunduk dan patuh terhadap suatu perjanjian kerja yang sudah disepakatinya, sehingga tidak terjadi penyalahgunaan status kerja yang nantinya akan menimbulkan suatu perkara hukum baik pidana maupun perdata. Dengan dipatuhinya bahkan diterapkannya suatu perjanjian kerja secara baik maka akan terbentuk suatu keseimbangan kerja antara para tenaga kerja dengan pengusaha bahkan akan terbina suatu proses kerja

---

<sup>20</sup>Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

yang baik pula sehingga dimungkinkan untuk terciptanya suatu kemajuan di dalam perusahaan yang bersangkutan.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan data hasil analisis yang telah dilakukan dan tertuang dalam Bab IV, selanjutnya akan disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perlindungan pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara, yaitu meliputi: *pertama*, Persamaan imbalan kerja. *Kedua*, masalah pembayaran upah. *Ketiga*, cuti haid. *Keempat*, cuti melahirkan. *Kelima*, perlindungan pekerja anak. *Keenam*, waktu kerja dan jam istirahat. *Ketujuh* kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Tujuan dari adanya perlindungan pekerja ini adalah agar hak dan kewajiban pekerja dapat terpenuhi. Selain itu dimungkinkan dapat terhindar dari sikap sewenang-wenang yang dilakukan oleh pengusaha selaku atasan terhadap tenaga kerja.
2. Pelaksanaan perlindungan pekerja wanita di CV. Hoeda's Tenun Troso Jepara dalam perspektif hukum Islam, yaitu memberikan aturan yang jelas dalam hal transaksi kontrak kerja, Islam pun telah memberikan hukum-hukum yang harus diperhatikan bagi para pemilik perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja. Hal - hal tersebut menyangkut: *pertama*, Perlindungan terhadap pekerja dan waktu istirahat yang layak. *Kedua*, Jaminan penghidupan bagi pekerja. *Ketiga*, Menyegerakan membayar gaji (upah).
3. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah memperhatikan adanya hak dan kewajiban para tenaga kerja, maka akan timbul kesepadanan atau persamaan antara status para tenaga kerja yang satu dengan para tenaga kerja yang lain dalam ruang lingkup bersama. Selain itu dimungkinkan akan terhindar sikap sewenang-wenang yang dilakukan oleh pengusaha selaku atasan terhadap para tenaga kerja. Oleh karena itu perjanjian kerja sangatlah penting bahkan berpengaruh

terhadap suatu perusahaan, sehingga perjanjian kerja dibuat sebaik baiknya dan seadil adilnya karena menyangkut kedua belah pihak.

4. Pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di CV.Hoeda's pada belum terpenuhi dengan baik karena tidak semua hak-hak pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2003 tentang Kewajiban Perusahaan yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara lain cuti haid, melahirkan, pengupahan, pekerja anak.
5. Dalam pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di CV.Hoeda's ditemukan faktor pendukung dan faktor penghambat yang mempengaruhinya. Faktor pendukung adalah faktor yang memperlancar proses pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan, sementara faktor penghambat adalah faktor yang menghalangi proses pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan.

## **B. Saran-saran**

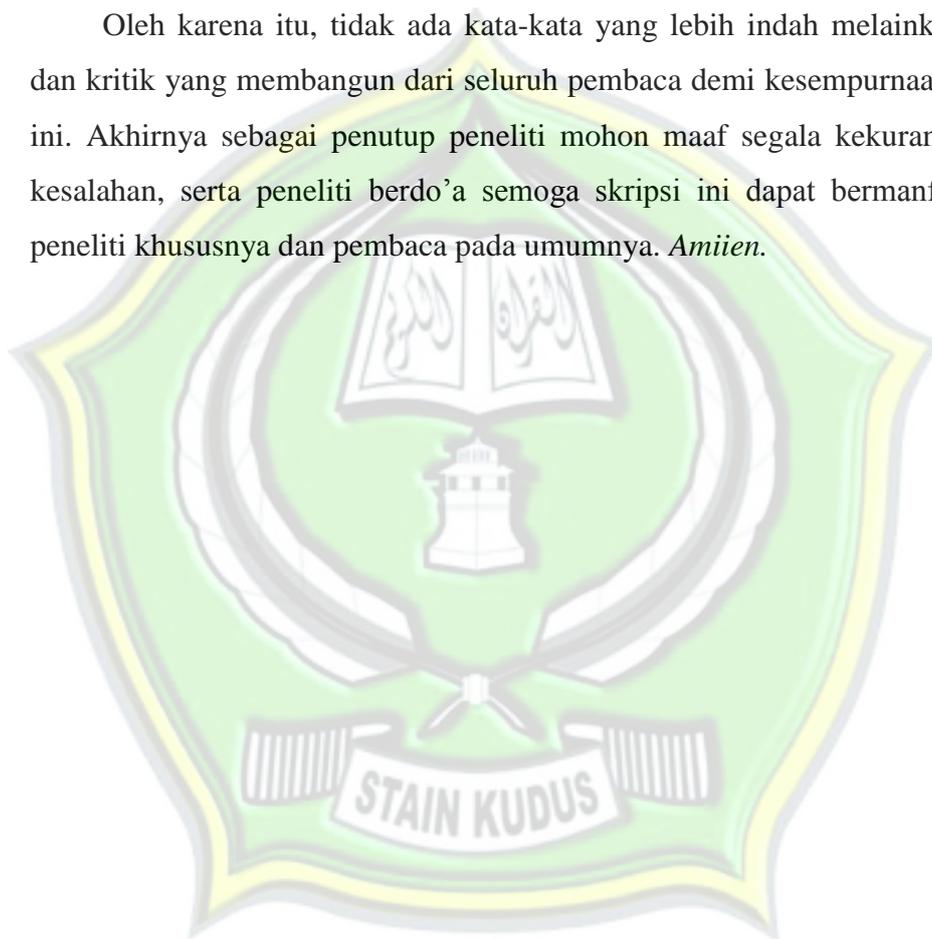
Berdasarkan kenyataan dan teori yang ada, peneliti dapat mengajukan saran-saran yang mungkin bermanfaat, yaitu:

1. Diharapkan dapat meningkatkan kesadaran hukum mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan yang berhubungan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pandangan hukum Islam, agar nantinya karyawan merasakan kesejahteraan dalam bekerja
3. Diharapkan dapat memberikan masukan kepada pelaku industri mengenai pandangan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pandangan hukum Islam, agar nantinya pelaku industri tidak asal memberikan kesejahteraan begitu saja.

### C. Penutup

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas dalam penyusunan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih ada kekurangan meskipun penulis sudah berusaha semaksimal mungkin. Hal ini disebabkan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang peneliti miliki.

Oleh karena itu, tidak ada kata-kata yang lebih indah melainkan saran dan kritik yang membangun dari seluruh pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya sebagai penutup peneliti mohon maaf segala kekurangan dan kesalahan, serta peneliti berdo'a semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya. *Amiien.*



**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Aziz Dahlan, *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jakarta, 1996.
- Abdul Halim Abu Syqqah, *Kebebasan Wanita*, Gema Insani Press, Jakarta, 1997.
- Abdul Halim Abu Syuqah, “Kebebasan Wanita”, dalam *Jurnal Kajian Islam Al-Insan*, Edisi No. 3 Vol. II, 2006.
- Ahmad Supriyadi, *Sosilogi Hukum Islam*, Nora Media Enterprise Kudus, 2011.
- Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 1994.
- Al-Qur'an, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Kementerian Agama RI, Jakarta, 2012.
- Any Suryani H, “Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Beserta Keluarganya Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan Konvensi Internasional Perlindungan Buruh Migran Beserta Keluarganya”, *Jurnal Hukum & Pembangunan* 46, No. 2, 2016.
- Asyraf Muhammad Dawaba, *Muslimah Karier*, Alih Bahasa Ahmad Zulfikar, Mahsun, Sidoarjo, 2009.
- Ayidah Ahmad Shalal, *Daya Tarik Wanita di Mata Laki-laki*, Pustaka Azam, Jakarta, 1999.
- Dadang Hawari, *Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Jiwa*, Dana Bhakti Prima Yasa, Jakarta, 1996.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1993.
- Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Karier di Sekolah-sekolah*, Gema Insani Press, Jakarta.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali, Jakarta, 1993.
- Feranika Anggasari Jayanti I Made Udiana dan I Made Pujawan, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Pada Malam Hari Di Hotel Kelas Melati (Studi Pada Hotel Jayagiri Denpasar)”, *Atikel*, Fakultas Hukum, Universitas Udayana, 2014.

Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakekat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Lihat: Pasal 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM.

Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakekat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Lihat: Pasal 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM.

Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi 2008.

<http://fajar.multiply.com/tag/karir%20%20rumah%20tangga>, diakses tanggal 13 Maret 2017.

<http://iendri.blog.friendster.com>. tanggal 13 Maret 2017.

<https://indonesianlegaldiscussion.wordpress.com/2014/12/13/penegakan-hukum-ketenagakerjaan/>. Diakses pada hari Minggu tanggal 18 Juni 2017 pada jam 14.00 WIB.

Husain Ali Turkamani, *Bimbingan Keluarga dan Wanita Islam*, Pustaka Hidayah, Jakarta, 1992.

Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja*, Bhayangkara, Jakarta, 1998.

Jane C. Ollen Burger dan Helen A. Moore, *Sosiologi Wanita*, Terjemahan Budi Sucahyono, Sumaryana, Rineka Cipta, Jakarta, 1996

Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002.

Maisar Yasir, *Wanita Karir dalam Perbicangan*, Gema Insani Press, Jakarta, 1997.

- Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995.
- Moenawar Kholil, *Nilai Wanita*, Ramdhani, Solo, 1984.
- Muhammad bin Abdullah Sulaiman Arofah, *Hak dan Peran Aktif Wanita Muslimah*, Penerjemah Kathur Suhardi, Hazanah Ilmu, Solo, 1994.
- Muhammad Koderi, *Bolehkah Wanita Menjadi Imam Negara*, Gema Insani Press, Jakarta, 1999.
- Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 1992.
- Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998.
- Pasal 1 ayat 1 Ketentuan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Pasal 93 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Poerwadarminta, *Kamus Hukum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1999.
- Poerwadarminta, *Kamus Hukum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1999.
- Pudjosumedi dan Ahmad Tahrizur Rohim, *Islam dan Peranan Wanita sebagai Ibu Rumah Tangga dan Tiang Negara*, Aneka, Solo, 1991.
- S.C. Utami Munandar, *Emansipasi dan Peran Ganda Wanita Indonesia*, UI, Jakarta, 1985.
- Sri Maulidiah, “Perlindungan Pemerintah Terhadap Tenaga Kerja Wanita di Kota Pekanbaru”, *Artikel*, Prodi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau, 2004.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Alfabeta, Bandung, 2009.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998.
- Sutrisno Hadi, *Metode Research*, UGM Press, Yogyakarta, 1998.
- Syaifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2001.
- Syaifuddin Mujtaba', *Istri Menafkahi Keluarga*, Pustaka Progresif, Surabaya, 2001.

- T. O Ihromi, dkk, *Kajian Wanita dalam Pembangunan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1995.
- T. O Ihromi, dkk, *Kajian Wanita dalam Pembangunan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1995.
- T.O Ihromi, dkk, *Bunga Rampai Sosiologi Keluarga*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1999.
- T.O Ihromi, dkk, *Bunga Rampai Sosiologi Keluarga*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1999.
- Tim Penyusun, *UUD 1945*, Arloka, Surabaya, 2012.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- UU No 10 tahun 2008 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan
- UU NO 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.