

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN  
2003 TERHADAP HAK DASAR BURUH PEREMPUAN  
DALAM PEMIKIRAN YANG BERKEADILAN GENDER  
(Studi Buruh Perempuan di Kabupaten Pematang)**



**IAIN PURWOKERTO**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Syariah IAIN Purwokerto untuk Memenuhi  
Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)**

Oleh:  
**KHOEROTUNISA**  
**NIM. 1617303019**



**PROGRAM STUDI HUKUM TATANEGARA  
JURUSAN HUKUM TATANEGARA  
FAKULTAS SYARIAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2021**

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TERHADAP HAK DASAR BURUH PEREMPUAN DALAM PEMIKIRAN  
YANG BERKEADILAN GENDER  
(Studi Buruh Perempuan di Kabupaten Pemalang)**

**ABSTRAK  
Khoerotunisa  
NIM. 1617303019**

**Jurusan Hukum Tatanegara, Program Studi Hukum Tatanegara, Fakultas  
Syariah, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto**

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beranekaragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Dimana bekerja merupakan bagian dari hak asasi manusia, baik laki-laki maupun perempuan. Hanya saja perempuan memiliki hak khusus yakni hak dasar (cuti haid, cuti melahirkan dan keguguran, serta hak menyusui) yang secara jelas telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 81, 82 dan 83, sehingga ketika perusahaan dalam membuat perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan aturan perundangan yang berlaku. Kabupaten Pemalang adalah salah satu wilayah di Indonesia yang memiliki 8.462 pekerja laki-laki dan 10.256 pekerja perempuan yang bekerja di seluruh perusahaan yang ada di Kabupaten Pemalang, artinya di dominasi oleh pekerja perempuan. Penelitian ini akan menganalisa implementasi hak dasar buruh perempuan di Kabupaten Pemalang, yang kemudian akan dilihat dalam Pemikiran yang berkeadilan gender.

Penelitian yang penulis lakukan termasuk penelitian lapangan (*Field Research*). Metode kualitatif dengan pendekatan Yuridis Sosiologis. Metode pengumpulan data menggunakan internet *searching*, dokumentasi, wawancara, dan kuisioner. Metode analisis data menggunakan *deskriptif kualitatif* dan menggunakan kerangka berfikir induktif.

Setelah dilakukan penelitian, dapat disimpulkan bahwa perusahaan cukup mengesampingkan hak dasar buruh perempuan, terutama hak cuti haid dan hak menyusui pada jam kerja, sehingga perusahaan belum seluruhnya melaksanakan hak dasar buruh perempuan. Dan dinukil dari pemikiran K.H Husein Muhammad terhadap implementasi hak dasar buruh perempuan di Kabupaten Pemalang, perusahaan harus patuh pada norma-norma atau Undang-undang yang berlaku.

**Kata Kunci: Implementasi, Hak Dasar, Buruh Perempuan, Keadilan Gender, Kabupaten Pemalang**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xxiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxiv</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional.....	16
C. Rumusan Masalah .....	18
D. Tujuan Penelitian.....	18
E. Manfaat Penelitian.....	19
F. Kajian Pustaka .....	20
G. Sistematika Pembahasan .....	24
<b>BAB II    PANDANGAN UMUM TENTANG UNDANG-UNDANG           NOMOR 13 TAHUN 2003, HUKUM KETENAGAKERJAAN,           GENDER</b>	
A. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 .....	26
B. Hukum Ketenagakerjaan .....	29
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan .....	29
2. Hakekat dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan ....	32

3. Pihak-pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan .....	33
4. Hubungan Kerja .....	39
5. Peraturan Perusahaan .....	46
C. Gender .....	49
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	65
B. Tempat dan Waktu Pelaksanaan .....	66
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	67
1. Populasi .....	67
2. Sampel .....	67
D. Subjek dan Objek Penelitian .....	68
1. Subjek Penelitian .....	68
2. Objek Penelitian .....	69
E. Sumber Data Penelitian .....	70
1. Sumber Data Primer .....	70
2. Sumber Data Sekunder .....	71
F. Metode Pengumpulan Data .....	72
1. <i>Internet Searching</i> .....	72
2. Dokumentasi .....	72
3. Observasi .....	72
4. Wawancara .....	73
5. Kuisisioner .....	75
G. Analisis Data .....	76
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Analisis Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Hak Dasar Buruh Perempuan di Kabupaten Pemalang .....	77
1. Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Hak Dasar Buruh Perempuan di Kabupaten Pemalang .....	77
2. Analisis Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun	

2003 terhadap Hak Dasar Buruh Perempuan di Kabupaten Pemalang.....	83
B. Analisis Implementasi Hak Dasar Buruh Perempuan di Kabupaten Pemalang dalam Pemikiran yang Berkeadilan Gender .....	106
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	119
B. Saran .....	119
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beranekaragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggungjawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusinya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.<sup>1</sup>

Menurut DR. Payaman Simanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia”, menyebutkan bahwa tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>2</sup>

Sedangkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk

---

<sup>1</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2002), hlm. 1.

<sup>2</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: PT. Asdi Mahasatya, 2001), hlm. 3.

memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>3</sup>

Dalam ajaran Islam, masalah ketenagakerjaan termasuk dalam bidang muamalah, khususnya bab *ijarah* (sewa-menyewa). Sedangkan *ijarah* adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang *ajir* (tenaga kerja), maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya, semua hal tersebut didalam undang-undang disebut dengan perjanjian kerja.<sup>4</sup>

Menurut pasal 1601 a KUH Perdata, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengaitkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain (si majikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Dari pengertian diatas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “dibawah perintah pihak lain”, dibawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (*sub ordonasi*). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Allah SWT berfirman dalam Q.S at-Taubah: 105, yang berbunyi:

---

<sup>3</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hlm. 8-9.

<sup>4</sup> Moh. Maghfur Wachid, *Membangun Ekonomi Alternatif: Perspektif Islam* (Surabaya: Risalah Gusti, 2002), hlm. 84.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُبَيِّنُكُمْ لِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ

Dan katakanlah, 'bekerjalah kamu maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.<sup>5</sup>

Dari pengeretian diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yakni: adanya unsur *work* atau pekerjaan, adanya unsur perintah, adanya waktu, dan adanya upah. Dan perjanjian kerja ini sah apabila perjanjian kerja dibuat atas dasar: *pertama*, kemauan bebas kedua belah pihak. *Kedua*, kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak. *Ketiga*, adanya pekerjaan yang di perjanjikan. *Keempat*, pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>6</sup> Sehingga jika sudah ada perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis ataupun lisan, kemudian dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka terciptalah hubungan kerja (pasal 50, 51 UU No. 13/2003).

Dalam Islam hubungan antara pekerja dan pengusaha diharapkan agar selalu ada rasa atau sikap saling mengerti dan menghormati. Pengusaha dilarang bersikap dan berkehendak sewenang-wenang terhadap pekerjanya, akan tetapi pengusaha hendaklah bersikap pemurah dan berlaku adil dalam membayar upah sesuai dengan kemampuan dan perjanjian yang telah

<sup>5</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT. Syaamil Cipta Media, 2005), hlm. 203.

<sup>6</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 39-43.

disepakati. Pengusaha dianjurkan agar menyediakan fasilitas-fasilitas lain dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga pekerja akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan jujur.

Selain itu relasi antara buruh dan majikan merupakan hubungan yang mutualisme dan saling menguntungkan. Buruh merupakan aset penting yang berpengaruh besar dalam produksi. Pasalnya, tanpa adanya buruh proses produksi tidak akan bisa berjalan. Maka seorang majikan haruslah memenuhi hak-hak buruh yang mencakup antara lain pembayaran upah, mempekerjakan buruh sesuai dengan kemampuannya dan memberikan waktu istirahat<sup>7</sup>.

Kedudukan buruh dalam hubungannya dengan majikan secara sosiologis tidak merdeka meskipun secara yuridis kedudukannya adalah bebas. Maka dari itu hubungan buruh dengan majikan adalah sebagai berikut: *pertama*, secara yuridis buruh adalah memang bebas, oleh karena prinsip negara kita ialah bahwa tidak seorangpun boleh di perbudak atau diperhamba. *Kedua*, secara sosiologis adalah tidak bebas, sebab sebagai seseorang yang tidak mempunyai bekal hidup selain daripada tenaganya itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain. dan majikan inilah yang ada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.

Tenaga buruh yang terutama menjadi kepentingan majikan, merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi buruh, sehingga buruh itu selalu harus mengikuti tenaganya ke tempat dan pada saat majikan memerlukannya menurut kehendak majikan itu. Dengan demikian maka segala

---

<sup>7</sup> Said, *Al-Qur'an, Buruh dan Majikan*, dalam *Amanat* edisi 97 (Semarang: Agustus, 2003), hlm. 20-21.

sesuatu mengenai hubungan antara buruh dan majikan itu diserahkan kepada kebijaksanaan kedua belah pihak yang langsung berkepentingan itu, maka masih sukar mencapai suatu keseimbangan antara kepentingan kedua belah pihak yang sedikit banyak memenuhi rasa keadilan sosial yang merupakan tujuan pokok dari perburuhan. Karena itu penguasa baik dengan maupun tidak dengan bantuan organisasi buruh, mengadakan peraturan-peraturan dan tindakan-tindakan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah.<sup>8</sup>

Apabila telah jelas bahwa tujuan pokok daripada hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam perburuhan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan maka jelaslah pula bagaimana sikap daripada hukum perburuhan itu. Menempatkan buruh pada suatu kedudukan yang terlindung terhadap kekuasaan majikan, berarti menetapkan peraturan-peraturan yang memaksa majikan bertindak lain daripada yang sudah-sudah. Walaupun kepada buruh dan majikan diberi kebebasan untuk mengadakan peraturan-peraturan tertentu, namun peraturan-peraturan itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan-peraturan dari penguasa yang bermaksud mengadakan perlindungan itu.<sup>9</sup>

Adapun peraturan-peraturan ini pada umumnya merupakan perintah atau larangan dengan menggunakan kata-kata: harus wajib, dan tidak boleh atau dilarang. Sanksi terhadap pelanggaran atas peraturan itu biasanya

---

<sup>8</sup> Mokhammad Najih dan Soimin, *Pengantar Hukum Indonesia: Sejarah, Konsep Tata Hukum, dan Politik Hukum Indonesia* (Malang: Setara Press, 2016), hlm. 263-264.

<sup>9</sup> Mokhammad Najih dan Soimin, *Pengantar Hukum Indonesia: Sejarah, Konsep Tata Hukum, dan Politik Hukum Indonesia, ...*, hlm. 264.

merupakan tidak sahnya atau batalnya tindakan melanggar itu serta diancam pula dengan hukuman pidana kurungan atau denda.

Akan tetapi, realita yang terjadi sekarang adalah banyak perusahaan yang tidak melaksanakan aturan tersebut atau tidak memberikan hak-hak buruh yang seharusnya para buruh dapatkan, khususnya buruh perempuan.<sup>10</sup>

Karena dewasa ini, buruh/pekerja bukan hanya diisi oleh laki-laki saja, akan tetapi wanita juga turut andil untuk memenuhi kebutuhan ekonomi sehari-hari. Sebagai perempuan mereka mengalami beban ganda karena tetap dianggap sebagai makhluk domestik (mengurus rumah tangga, memasak, mencuci, merawat anak dan lain-lain yang kegiatannya disekitar rumah) yang bekerja di sektor publik. Sedangkan pekerjaan diluar rumah untuk mencari nafkah dianggap sebagai dunia kaum laki-laki, tapi dalam kenyataan banyak dijumpai tenaga kerja perempuan yang keluar dari pekerjaan domestiknya. Dengan menerima upah murah karena dianggap hanya merupakan penghasilan tambahan, namun tetap dituntut komitmen-komitmen khusus dan kewajiban seperti yang dilakukan dalam dunia privat.<sup>11</sup>

Di Indonesia setiap warga negara sama kedudukannya didalam pemerintahan, sehingga segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan harus dihapuskan karena tidak sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Peran pekerja perempuan dalam pembangunan ekonomi industrialisasi juga memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan laki-laki dalam

---

<sup>10</sup> Agnes Widanti, *Hukum Berkeadilan Jender: Aksi-interaksi Kelompok Buruh Perempuan dalam Perubahan Sosial* (Jakarta: Kompas, 2005), hlm. 21-22.

<sup>11</sup> Agnes Widanti, *Hukum Berkeadilan Jender: Aksi-interaksi Kelompok Buruh Perempuan dalam Perubahan Sosial, ...*, hlm. 22.

menjalankan tugasnya. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengakui persamaan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan di pasar kerja (pasal 5, 6). Selain itu buruh perempuan dirasa perlu lebih mendapat perlindungan hak-haknya sesuai dengan kodrat, harkat dan martabatnya, dikarenakan selain kelebihanannya (teliti, sabar, dan lain-lain) juga tetap memiliki keterbatasan.

Berbicara tentang kodrat, kodrat seringkali diidentikkan dengan beban gender, padahal sesungguhnya yang paling relevan ialah kodrat lebih dekat dengan atribut gender, jika kodrat diartikan sebagai beban gender maka kodrat yang selama ini mendapat legitimasi agama akan merugikan perempuan. Bagaimana tidak, dalam konstruksi sosial budaya yang sudah menantinya, ia sudah “dicap” untuk melakukan sekian banyak peran-peran domestik secara penuh, dan di sisi yang lain kehadirannya telah di nanti oleh sekian banyak larangan dan hal-hal yang tabu untuk mereka lakukan yang nantinya akan semakin mempersempit peluang dan ruang gerak kaum perempuan.<sup>12</sup>

Akan tetapi kehadiran Islam kemudian mengangkat harkat perempuan dalam suatu posisi yang sepadan dengan kaum laki-laki. Al-Qur'an memberikan pandangan optimis terhadap perempuan, salah satunya dengan menekankan suatu prinsip bahwa ukuran kemuliaan di sisi Tuhan ialah prestasi dan kualitas tanpa membedakan etnik dan jenis kelamin. Al-Qur'an berusaha

---

<sup>12</sup> Nasarudin Umar, *Kodrat Perempuan dalam Islam*, ..., hlm. 13.

memandang perempuan dalam suatu struktur kesetaraan gender (*gender equality*) dengan kaum laki-laki.<sup>13</sup>

Islam mengakui adanya perbedaan (*distinction*) antara laki-laki dan perempuan, bukan pembedaan (*discrimination*). Perbedaan tersebut didasarkan atas kondisi fisik-biologis perempuan yang ditakdirkan berbeda dengan laki-laki, namun perbedaan itu tidak dimaksudkan untuk memuliakan yang satu dan merendahkan yang lainnya, akan tetapi keduanya sama-sama memiliki peran. Boleh jadi dalam suatu peran dapat dilakukan oleh kedua jenis makhluk tersebut seperti pekerjaan kantoran, tetapi dalam peran-peran tertentu hanya dapat dijalankan oleh satu jenis, seperti hamil, melahirkan, menyusui anak, yang hanya dapat dilakukan oleh kaum perempuan.<sup>14</sup>

Yang pasti Islam telah berperan besar dalam mengangkat harkat dan martabat perempuan. Kalau dalam masyarakat sebelum datangnya Islam, perempuan diperlakukan sebagai “barang” yang hampir-hampir tidak mempunyai hak, maka ajaran islam secara drastis memperlakukan perempuan sebagai “manusia” yang mempunyai hak-hak tertentu sebagaimana layaknya kaum laki-laki.<sup>15</sup>

Terdapat ayat Al-Qur'an yang menegaskan keseimbangan hak dan kewajiban antara laki-laki dan perempuan, Allah berfirman dalam Q.S an-Nisa: 32, yang berbunyi:

---

<sup>13</sup> Nasarudin Umar, *Kodrat Perempuan dalam Islam* (Jakarta: Lembaga Kajian Agama dan Jender, Perserikatan Solidaritas Perempuan dan The Asia Foundation, 1999), hlm. 8-11.

<sup>14</sup> Nasarudin Umar, *Kodrat Perempuan dalam Islam, ...*, hlm. 22-24.

<sup>15</sup> Nasarudin Umar, *Kodrat Perempuan dalam Islam, ...*, hlm. 31-32.

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا ۚ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ ۚ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebagian kaum lebih banyak dari sebagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.

Dalam hadis juga banyak sekali dijumpai petunjuk yang memberikan hak-hak kepada kaum perempuan yang tidak pernah diperoleh sebelum datangnya Islam. Salah satunya yakni hak dalam memilih pekerjaan, baik pekerjaan didalam maupun diluar rumah, baik secara mandiri maupun secara kolektif, baik dilembaga pemerintahan ataupun dilembaga swasta selama pekerjaan tersebut dilakukan dalam suasana terhormat, sopan, dan tetap memelihara agamanya, serta tetap menghindari dampak negatif dari pekerjaan tersebut terhadap diri dan lingkungannya.<sup>16</sup>

Selain itu, dalam Q.S at-Taubah ayat 71, yang berbunyi:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ ۚ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۗ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, dan melaksanakan shalat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sungguh, Allah Mahaperkasa, Mahabijaksana.

Dari ayat tersebut telah dijelaskan bahwa misi manusia sebagai anak cucu Adam A.S ditanggung bersama oleh kedua jenis manusia, baik laki-laki maupun perempuan. Dalam ayat tersebut Allah sengaja menyebutkan

<sup>16</sup> Muhammad 'Imaduddin 'Abdurrahim, *Pekerja Wanita Dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Pusaka Cidesindo, 1998), hlm. 132-133.

mukminin dan mukminat sama-sama bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas menegakkan yang hak (*ma'ruf*) dan mencegah yang bathil (*mungkar*).

Dalam ayat tersebut juga menyatakan bahwa kewajiban membayar zakat juga terpikul dipundak perempuan. Hal itu membuktikan bahwa perempuan berkewajiban untuk bekerja.

Akan tetapi, perempuan tidak boleh menjadikan alasan karena lelah bekerja ia melalaikan seluruh kewajiban yang dibebankan kepadanya, seperti mengurus anak dan suaminya jika ia sudah menikah, itu artinya perempuan yang bekerja memiliki tugas ganda, tetapi laki-laki belum tentu bisa menjalankan keduanya dalam waktu yang bersamaan, oleh karenanya perempuan harus lebih mengedepankan kewajibannya daripada bekerja, karena bekerja bagi perempuan hukumnya mubah.

Pemerintah dalam meningkatkan peranan perempuan, membuat sebuah program koordinatif dengan instansi lain dibawah koordinasi Menteri Negara Peningkatan Perananan Wanita.<sup>17</sup> Dari segi ketenagakerjaan program ini juga ditujukan untuk meningkatkan peran serta wanita dalam kegiatan produktif, sehingga dapat membantu meningkatkan kesejahteraan keluarganya. Pelaksanaan operasional program ini juga banyak dilakukan melalui Balai Latihan Kerja dan Kursus Latihan Kerja dan Unit Latihan Keliling (MTU= Mobile Training Unit).

Seperti yang kita ketahui, bahwa buruh merupakan aset penting dalam proses produksi, terlebih buruh perempuan yang di *labelisasi* lebih teliti, sabar,

---

<sup>17</sup> Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, ..., hlm. 30-31.

mudah diatur dan tertib, tidak banyak menuntut, lebih taat prosedur, serta tidak berani untuk korupsi, ini yang sesungguhnya dibutuhkan oleh sebuah perusahaan. Namun, hal tersebut tidak sebanding dengan persepsi buruh perempuan dan majikannya berdasarkan hukum yang berlaku dengan keadaan sebenarnya ditempat kerja sangat berbeda sekali. Hukum yang berlaku bagi buruh perempuan di tempat kerja, dirasakan sangat diskriminatif dan tidak adil baik isinya maupun penerapannya karena di satu pihak hukum itu berlaku kaku dan keras bagi buruh perempuan, tetapi lunak dan luwes bagi majikannya.<sup>18</sup>

Kabupaten Pematang yang memiliki jargon sebagai Kota Ikhlas, merupakan kota kelahiran penulis. Sebuah kabupaten yang masuk ke dalam 10 (sepuluh) besar wilayah terluas di Jawa Tengah yakni dengan luas wilayah 1.115,30 km<sup>2</sup>, yang memiliki jumlah penduduk laki-laki sebesar 758.287 jiwa, dan jumlah penduduk perempuan sebesar 732.013 jiwa. Dilihat dari kacamata Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pematang, pendidikan penduduk dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan setelah menyelesaikan pendidikan di jenjang SLTP, Angka Partisipasi Sekolah (APS) penduduk perempuan semakin rendah jumlahnya sampai ke jenjang Perguruan Tinggi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup>Abdul Aziz Nasihuddin, Dody Nur Andriyan, dkk., “Kebijakan Pengusaha Yang Menimbulkan Ketidakadilan Gender Terhadap Buruh Perempuan di PT Didachi Tangerang”, *Dinamika Hukum*, vol. 8 no. 2 (Mei 2008), hlm. 85.

<sup>19</sup>“Badan Pusat Statistik Kabupaten Pematang”, *pematangkab.bps.go.id*. Diakses pada tanggal 30 Januari 2021 pukul 9:40 WIB.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Angka Partisipasi Sekolas (APS) Kabupaten Pemalang**

<b>Angka Partisipasi Sekolah (APS)</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>7-12</b>					
Laki-laki	98,91	100,00	99,42	100,00	99,59
Perempuan	100,00	99,21	100,00	100,00	100,00
L+P	99,43	99,64	99,70	100,00	99,78
<b>13-15</b>					
Laki-laki	93,05	89,33	90,68	89,43	89,98
Perempuan	92,96	89,87	91,68	95,28	95,08
L+P	93,01	89,61	91,17	92,32	92,40
<b>16-18</b>					
Laki-laki	65,49	60,04	54,61	59,31	63,82
Perempuan	55,17	51,93	72,52	60,37	54,11
L+P	60,41	56,01	62,28	59,83	59,14
<b>19-24</b>					
Laki-laki	18,24	10,79	12,91	17,33	20,62
Perempuan	25,06	16,68	12,86	11,96	8,22
L+P	21,09	13,52	12,88	14,81	14,43

Dilihat dari tabel diatas banyak penduduk perempuan yang mengalami putus sekolah dan hanya dapat menyelesaikan pendidikannya sampai di tingkat SLTP saja, karena keterbatasan ekonomi keluarga yang tidak bisa membiayai pendidikan di tingkat selanjutnya. Dan setelah itu mereka dihadapkan dengan dua pilihan, yakni menikah di usia muda atau bekerja dengan pengetahuan seadanya. Tidak sedikit dari mereka yang memutuskan untuk bekerja sebagai buruh di berbagai sektor yang ada di kabupaten Pemalang. Berdasarkan data yang penulis peroleh dari Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten

Pemalang, terdapat 8.462 laki-laki dan 10.256 perempuan berusia 18 tahun ke atas yang berprofesi sebagai buruh/karyawan/pegawai.

Permasalahannya adalah dari begitu banyak jumlah buruh perempuan tersebut, berapa yang tahu terhadap hak-hak dasarnya sebagai pekerja. Dimana hak yang paling mendasar bagi perempuan yakni mendapatkan cuti haid, melahirkan, dan keguguran kandungan serta hak-hak dasar lainnya. Seberapa banyak dari mereka yang tahu bahwa ada peraturan perundang-undangan yang melindungi hak-hak mereka akibat kurangnya informasi dan pengetahuan akan hal tersebut ditambah lagi dengan belum seriusnya penegakan hukum di negara Indonesia ini, maka timbul berbagai persoalan yang jelas-jelas merugikan pekerja perempuan seperti masih sedikitnya perempuan yang menduduki posisi yang strategis, rentan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), upah yang murah, jam kerja yang panjang, tidak tersentuh pendidikan, pelatihan yang mengakibatkan para buruh mendapatkan pekerjaan diluar batas kemampuan, tidak mendapatkan atau dipersulit mendapatkan hak-hak reproduktif seperti cuti haid (yang harus disertai dengan surat dokter) dan cuti melahirkan, diberikan waktu menyusui, mengalami diskriminasi upah dan tunjangan keluarga serta kesehatan. Selain itu buruh perempuan juga tidak berani membuka suara untuk memperjuangkan hak-haknya, sebab keterbatasan pengetahuan mengenai pembentukan serikat buruh yang bertujuan untuk melindungi hak dan kepentingan kaum buruh, meningkatkan derajat dan martabat kaum buruh, meningkatkan kedudukan dan partisipasi serta tanggungjawab kaum buruh dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara

dalam usaha-usaha pembangunan.<sup>20</sup> Selain itu, dari hasil observasi yang telah dilakukan oleh penulis terhadap beberapa buruh perempuan yang ada di Kabupaten Pematang Jaya yang berasal dari desa penulis, menyebutkan bahwa tidak ada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan yang mengatur mengenai hak-hak dasar buruh perempuan dan peraturan lainnya yang disepakati oleh pengusaha dan buruh pada perusahaan tersebut.

Hasil observasi yang ditemukan oleh penulis tentu sangat bertentangan dengan aturan ketenagakerjaan yang ada, berdasarkan Pasal 81, 82, dan 83 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur adanya hak cuti haid, melahirkan, dan keguguran kandungan, masing-masing di sebutkan bahwa:

Pasal 81, berbunyi:

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 82, berbunyi:

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

---

<sup>20</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, ..., hlm. 41.

Pasal 83, berbunyi:

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.<sup>21</sup>

Apabila realitas yang terjadi di Kabupaten Pematang Jaya sebagaimana yang sudah diuraikan di atas dilihat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka sangatlah jauh buruh perempuan dalam mendapatkan hak-haknya.

Sebagai kerangka pemikiran, gender diartikan sebagai suatu sifat yang melekat pada laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial, kultur budaya atau hubungan sosial yang bervariasi dan sangat tergantung pada faktor-faktor budaya, agama, sejarah dan ekonomi, bukan dikonstruksi secara biologis dan fisiologis yang dilihat secara anatomis dan reproduksi. Kemudian, apakah fenomena di atas dapat memenuhi salah satu tujuan hukum Islam yang terangkum dalam maqasid syariah yaitu *hifdz al-nafs*. Secara fundamental, perempuan memiliki nilai lebih dibandingkan lelaki. Allah SWT telah menganugerahkan kelebihan-kelebihan kepada perempuan berkaitan dengan status keperempuanannya yang membedakannya dengan laki-laki. Ciri khas perempuan yang dapat hamil, melahirkan, dan menyusui, kasih sayang, ketabahan, dan kesabaran dalam mendidik anak merupakan kelebihan perempuan. Ciri khas tersebutlah yang membedakan dan menjadi hak dasar fundamental yang harus diberikan sepenuhnya kepada perempuan. Lalu,

---

<sup>21</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hlm. 21-22.

bagaimana implementasi UU Nomor 13 Tahun 2003 terhadap hak dasar buruh perempuan dalam pemikiran yang berkeadilan gender.<sup>22</sup>

Berdasarkan hal tersebut diatas, penulis tertarik membuat sebuah skripsi dengan judul “*Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Terhadap Hak Dasar Buruh Perempuan dalam Pemikiran yang Berkeadilan Gender (Studi Buruh Perempuan Di Kabupaten Pematang)*”.

## **B. Definisi Operasional**

### **1. Implementasi**

Implementasi menurut Kamus Bahasa Indonesia yaitu pelaksanaan/penerapan, sedangkan menurut Solichin Abdul Wahab, Implementasi adalah segala tindakan yang dilakukan, baik itu individu maupun kelompok didalam pemerintah atau juga swasta, yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah atau sudah ditentukan dalam keputusan kebijakan.<sup>23</sup> Implementasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah implementasi Pasal 81, 82, dan 83 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **2. Hak Dasar**

Hak Dasar/Asasi adalah hak yang sudah Tuhan berikan sejak lahir, yang umumnya sudah dipahami sebagai hak mutlak karena sudah melekat

---

<sup>22</sup> Eva Fadilah dan Yusdani, “Fikih Perempuan Progresif”, *At-Thullab*, ISSN 2685-8924, hlm. 14-15. <https://journal.uii.ac.id/thullab/article/download/13245/9618&ved/>. Diakses pada tanggal 16 Januari 2021 pukul 09:21 WIB.

<sup>23</sup> Parta Ibeng, “Pengertian Implementasi”, *PENDIDIKAN.CO.ID*, 13 April 2020, <https://pendidikan.co.id/implementasi-adalah/>. Diakses pada tanggal 25 Agustus 2020 pukul 07:56 WIB.

pada diri kita sejak lahir dan dimiliki oleh siapapun tanpa memandang suku, ras, warna kulit, maupun agama.<sup>24</sup> Hak dasar buruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hak cuti haid, melahirkan, dan keguguran kandungan yang bagi buruh perempuan itu merupakan hak dasar atau hak kodrat.

### 3. Buruh

Buruh/pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>25</sup> Buruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah buruh perempuan yang berada di Kabupaten Pematang

### 4. Perempuan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, perempuan diartikan sebagai orang yang mempunyai puki, dapat menstruasi, hamil, dan melahirkan anak.<sup>26</sup> Perempuan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perempuan dewasa.

### 5. Pemikiran

Pemikiran adalah sesuatu yang diterima seseorang dan dipakai sebagai pedoman sebagaimana diterima dari masyarakat sekeliling.<sup>27</sup>

### 6. Keadilan Gender

Keadilan Gender adalah suatu konsep struktural yang berupaya membuat pembedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalis, dan

---

<sup>24</sup> Felix Kho, "Hak Asasi Manusia, Hak Dasar Manusia", *Kompasiana*, 29 November 2018, <https://www.kompasiana.com/felixarnaldo/5bffe246ddcae34b64044d2/hak-asasi-manusia-hak-dasar-manusia/>. Diakses pada tanggal 25 Agustus 2020 pukul 08:44 WIB.

<sup>25</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hlm. 8-9.

<sup>26</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, cet. III (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), hlm. 1125.

<sup>27</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, cet. III, ..., hlm. 1124.

karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.<sup>28</sup>

#### 7. Kabupaten Pemalang

Kabupaten Pemalang merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Tengah yang terletak di pantai utara Pulau Jawa. Dengan jumlah penduduk 1.305.620 jiwa, kehidupan masyarakatnya yang religius dan toleran, pekerja keras dan memiliki semangat bergotong royong yang masih cukup kuat memberikan modal sosial yang kokoh bagi masyarakat Pemalang untuk melangkah lebih maju.<sup>29</sup>

### C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Implementasi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Hak Dasar Buruh Perempuan yang ada di Kabupaten Pemalang?
2. Bagaimana Implementasi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Hak Dasar Buruh Perempuan di Kabupaten Pemalang dalam Pemikiran yang Berkeadilan Gender?

IAIN PURWOKERTO

### D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

---

<sup>28</sup> Nasarudin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender: Perspektif Al-Qur'an* (Jakarta: Pramadina, 2001), hlm. 33.

<sup>29</sup> "Profil Kabupaten Pemalang", *Pemalang Pusere Jawa*. <https://www.pemalangkab.go.id/profil-kabupaten-pemalang/>. Diakses pada tanggal 25 Agustus 2020 pukul 10:02 WIB.

1. Untuk mengetahui Implementasi Hak Dasar Buruh Perempuan di Kabupaten Pemalang berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Untuk mengetahui Implementasi Hak Dasar Buruh Perempuan di Kabupaten Pemalang dalam Pemikiran yang berkeadilan gender.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teori akademis maupun praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Berdasarkan manfaat secara akademis
  - a. Membantu para akademisi dalam pengembangan ilmu hukum perburuhan khususnya perempuan dalam Islam.
  - b. Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan baik bagi mahasiswa, buruh, pengusaha, pemerintah, maupun masyarakat umum mengenai hak dasar buruh perempuan yang sudah diatur oleh pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Berdasarkan manfaat secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada para buruh khususnya perempuan mengenai hak yang seharusnya mereka dapatkan dari pihak perusahaan.

## F. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini menghindari kesamaan dan untuk menghindari plagiasi dengan penelitian lain yang sejenis serta akan nampak kebaharuan dari skripsi ini. Hasil dari penelusuran tersebut antara lain.

Dalam skripsi yang ditulis oleh Khoirul Umam pada Tahun 2009 Mahasiswa Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan (Studi Pasal 187 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*. Dalam skripsi ini membahas tentang sanksi terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan dalam hukum pidana Indonesia yang berujung pada hukuman pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan, dan denda paling sedikit Rp. 10.000.000.00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000.00 (seratus juta rupiah). Sedangkan menurut hukum pidana Islam pelanggaran terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan dapat dijatuhi hukuman *ta'zir*.

Dan wewenang menetapkan besar kecilnya hukuman *ta'zir* diserahkan oleh ulil amri.<sup>30</sup> Persamaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan Khoirul Umam adalah sama-sama membahas mengenai tenaga kerja perempuan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai hak dasar buruh perempuan yang ada di Kabupaten Pemalang yang

---

<sup>30</sup> Khoirul Umam, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan: Studi Pasal 187 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Skripsi* (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009).

terdapat dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pemikiran yang berkeadilan gender, sedangkan Khoirul Umam membahas mengenai sanksi yang dikenakan ketika melanggar Pasal 187 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menurut hukum pidana Indonesia dan Hukum Pidana Islam.

Dalam Jurnal yang ditulis oleh Abdul Aziz Nasihuddin, Dody Nur Andriyan, dkk pada tahun 2008 Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto yang berjudul *Kebijakan Pengusaha Yang Menimbulkan Ketidakadilan Gender Terhadap Buruh Perempuan di PT DIDACHI Tangerang*. Dalam jurnal ini membahas mengenai tidak diperhatikannya kebijakan hak-hak buruh perempuan oleh pengusaha (PT DIDACHI) dalam pemberian hak cuti dan upah baik UMK maupun upah lembur yang belum dibayarkan hingga 8 bulan, karena pengusaha memandang labelisasi buruk terhadap buruh perempuan yang mengakibatkan selamanya hak-hak dasar buruh perempuan tidak akan dipenuhi, meskipun kekuatan mengikat Undang-Undang Republik Indonesia No. 7 Tahun 1984 tentang Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita yang telah diratifikasi sangat kuat dan pemerintah juga telah membuat peraturan perundangan tentang perlindungan hak buruh perempuan, tapi dalam prakteknya masih banyak ketidakadilan gender dalam lapangan pekerjaan.<sup>31</sup>

Persamaan penelitian yang dilakukan penulis dengan Abdul Aziz Nasihuddin, Dody Nur Andriyan, dkk adalah sama-sama membahas mengenai hak-hak

---

<sup>31</sup> Abdul Aziz Nasihuddin, Dody Nur Andriyan, dkk., "Kebijakan Pengusaha Yang Menimbulkan Ketidakadilan Gender Terhadap Buruh Perempuan di PT Didachi Tangerang", *Dinamika Hukum*, vol. 8 no. 2 (Mei 2008).

buruh perempuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bekerja di perusahaan. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu studi penelitian bertempat di Kabupaten Pemalang secara umum dan dalam pembahasan mengenai hak-hak dasar buruh perempuan menggunakan pemikiran yang berkeadilan gender, sedangkan penelitian Abdul Aziz Nasihuddin, Dody Nur Andriyan, dkk studi penelitian bertempat di PT DIDACHI Tangerang dan tidak membahas mengenai hukum yang berbasis Islam.

Penelitian ini dilakukan secara menyeluruh di seluruh perusahaan yang ada di Kabupaten Pemalang dan bukan hanya di salah satu perusahaan saja. Sehingga, akan terlihat bagaimana seluruh perusahaan dalam mengimplementasikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ini terhadap seluruh buruh perempuan di Kabupaten Pemalang. Dan tidak hanya itu, implementasi tersebut juga akan dilihat dalam pemikiran yang berkeadilan gender.

**Tabel 2.1**  
**Perbandingan Penelitian**

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Khoirul Umam (2009)	Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan (Studi Pasal 187 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)	Sama-sama membahas mengenai tenaga kerja perempuan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai hak dasar buruh perempuan di Kabupaten Pemalang yang terdapat dalam Undang-Undang No.13 Tahun

				2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pemikiran yang berkeadilan gender, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Umam yakni Sanksi yang dikenakan ketika melanggar Pasal 187 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menurut hukum pidana Indonesia dan Hukum Pidana Islam
2.	Abdul Aziz Nasihuddin, Dody Nur Andriyan, dkk. (2008)	Kebijakan Pengusaha Yang Menimbulkan Ketidakadilan Gender Terhadap Buruh Perempuan di PT DIDACHI Tangerang.	sama-sama membahas mengenai hak-hak buruh perempuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di perusahaan	penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu studi penelitian bertempat di Kabupaten Pemalang dan dalam pembahasan mengenai hak-hak dasar buruh perempuan menggunakan pemikiran yang berkeadilan gender, sedangkan penelitian Abdul Aziz Nasihuddin, Dody Nur Andriyan, dkk studi penelitian bertempat di PT

				DIDACHI Tangerang dan tidak membahas mengenai hukum yang berbasis Islam.
--	--	--	--	---

## G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam menyusun dan memahami penelitian secara sistematis, maka penulis menyusun kerangka penulisan penelitian ini kedalam 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab. Adapun sistematika pembahasannya sebagai berikut.

Bab I Pendahuluan, pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Teori, pada bab ini berisi pandangan umum tentang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Hukum Ketenagakerjaan, dan Gender.

Bab III Metode Penelitian, pada bab ini berisi tentang jenis penelitian, tempat dan waktu pelaksanaan penelitian, Sampel dan Populasi Penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data penelitian, metode penelitian dan analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, pada bab ini berisi tentang bagaimana implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap hak dasar buruh perempuan dalam pemikiran yang berkeadilan gender.

Bab V Penutup, Pada bab ini memuat dua hal yaitu kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan jawaban dari pokok permasalahan yang dikaji. Sedangkan saran sesuatu yang diharapkan dari penelitian ini yaitu agar bermanfaat bagi penulis khususnya dan masyarakat/buruh pada umumnya.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis laksanakan, maka dapat ditarik kesimpulan dalam implementasi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap hak dasar buruh perempuan di Kabupaten Pemalang perspektif Fiqh Perempuan K.H. Husein Muhammad adalah sebagai berikut:

1. Setelah melihat hasil wawancara dan kuisioner dapat disimpulkan bahwa implementasi terhadap hak dasar buruh perempuan di Kabupaten Pemalang belum sepenuhnya dilaksanakan. Hal ini terbukti berdasarkan pasal 81 tentang hak cuti haid, pasal 82 tentang hak cuti hamil dan keguguran, serta pasal 83 tentang hak menyusui pada saat bekerja Undang-undang No. 13 Tahun 2003, hanya pasal 82 yang sering mendapatkan perhatian, serta terkesan mengesampingkan pasal 81 dan pasal 82.
2. Dinukil dari pemikiran KH. Husein Muhammad mengenai implementasi hak dasar buruh perempuan di Kabupaten Pemalang, perusahaan harus patuh terhadap norma-norma atau Undang-undang yang berlaku.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisa dan uraian diatas, maka penulis memberikan rekomendasi saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, harus bisa menjalankan sebuah perusahaan sesuai dengan Standar Operasional dan aturan perundangan yang berlaku. Sudah

sebaliknya perusahaan memberikan hak-hak dasar buruh perempuan dan memberikan perhatian lebih kepada para buruh perempuan dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai untuk menunjang kinerja buruh agar dapat bekerja dengan nyaman, sehingga para pekerja dapat menghasilkan produk dengan baik.

2. Bagi buruh perempuan, harus lebih melek pengetahuan baik dengan cara membaca atau mendengarkan atau melihat informasi-informasi yang bisa didapatkan dari media apapun mengenai ketenagakerjaan. Dan sebaiknya membentuk organisasi buruh yang aktif dan produktif untuk memperjuangkan dan melindungi hak-hak yang seharusnya didapatkan secara bersama-sama tanpa ada rasa takut kehilangan sebuah pekerjaan.
3. Bagi pemerintah, sebaiknya diadakan kegiatan sosialisasi rutin pada perusahaan-perusahaan mengenai pemahaman lebih dalam tentang aturan perundangan yang harus dilaksanakan dengan baik dan sanksi yang berlaku ketika implementasi dilapangan tidak sesuai atau bertentangan dengan aturan perundangan yang berlaku. Kemudian, pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Sempit sebaiknya membentuk “Pos Pengaduan” untuk para buruh yang merasa tidak mendapatkan apa yang menjadi haknya, tujuan dari “Pos Pengaduan” ini agar pihak pemerintah bisa mengetahui situasi dan kondisi para buruh sesungguhnya dilapangan dan bisa melindungi kaum yang lemah.

## DAFTAR PUSTAKA

- ‘Abdurrahim, Muhammad ‘Imaduddin. *Pekerja Wanita Dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Pusaka Cidesindo, 1998.
- “Hukum Ketenagakerjaan – Hak & Kewajiban Dalam UU Ketenagakerjaan untuk Pekerja dan Pengusaha”. *PBHI Jakarta*.  
<https://www.bantuanhukumdanham.online/2020/03/hak-kewajiban-dalam-uu-ketenagakerjaan.html/>.
- “Profil Kabupaten Pematang”. *Pematang Pusere Jawa*.  
<https://www.pematangkab.go.id/profil-kabupaten-pematang/>.
- Agusmidah. *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Galia Indonesia, 2010.
- Al-Qarasyi, Baqir Syarif. *Keringat Buruh, Peran Pekerja Dalam Islam*, terj. Ali Yahya. Jakarta: Al-Huda, 2007.
- Amiruddin. Pengantar Metode Penelitian Hukum. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012. Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Arsip Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang.
- Ashyadie, Zaeni. *Hukum Perburuhan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007.
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2002.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Pematang. “Angka Partisipasi Sekolah”.  
[pematangkab.bps.go.id](http://pematangkab.bps.go.id).
- Burhanudin, M. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2006.
- Danim, Sudarwan. *Menjadi Peneliti Kualitatif: Ancangan Metodologi, Presentasi, dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemula Bidang Ilmu-Ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2002.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur’an dan Terjemahnya*. Bandung: PT. Syaamil Cipta Media, 2005.

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, cet. III. Jakarta: Balai Pustaka, 1994.
- Djumialdji, F.X. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 1997.
- Enzir. *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Fadilah, Eva dan Yusdani. "Fikih Perempuan Progresif". *At-Thullab*. ISSN 2685-8924.  
<https://journal.uui.ac.id/thullab/article/download/13245/9618&ved/>.
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Hadi, Sutriano. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1994.
- Hadiesoeprapto, Hartono. *Pengantar Tata Hukum Indonesia*. Yogyakarta: Liberty, 1996.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2003.
- Ibeng, Parta. "Pengertian Implementasi". *PENDIDIKAN.CO.ID*. 13 April 2020, <https://pendidikan.co.id/implementasi-adalah/>.
- Imran, Hasyim Ali. "Peran Sampling dan Distribusi Data Dalam Penelitian Komunikasi Pendekatan Kuantitatif". *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*. Vol. 21 no. 1. Januari-Juni 2017.
- Kansil, C.S.T. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1980.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2008.
- Kho, Felix. "Hak Asasi Manusia, Hak Dasar Manusia". *Kompasiana*, 29 November 2018.  
<https://www.kompasiana.com/felixarnaldo/5bffe246ddcae34b64044d2/hak-asasi-manusia-hak-dasar-manusia/>.
- Kusumanegara dan Solahuddin. *Model dan Aktor Dalam Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gaya Media, 2010.

- Mahasiswa Program Pascasarjana. *Isu-isu Gender Kontemporer dalam Hukum Keluarga*. Malang: UIN Maliki Pres, 2010.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2004.
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya, 2001.
- Marzuqi, Peter Mahmud. *Peneliti Hukum*. Jakarta: Prenada Media, 2005.
- Megawangi, Ratna. *Membiarkan Berbeda*. Indonesia: Heritage Foundation, 2004.
- Muawanah, Elfi. *Pendidikan Gender dan Hak Asasi Manusia*. Yogyakarta: Teras, 2009.
- Mudjiono. *Sistem Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Yogyakarta: Liberty, 1997.
- Muhammad, Husein. *Feminis Muslim Indonesia*. *Wawancara*. Telepon Seluler.
- Muhammad, Husein. *Fiqh Perempuan: Refleksi Kiai atas Tafsir Wacana Agama dan Gender*. Yogyakarta: IRCiSoD, 2019.
- Muhammad, Husein. *Islam Agama Ramah Perempuan*. Yogyakarta: IRCiSoD, 2021.
- Muhammad, Husein. *Perempuan, Islam, dan Negara*. Yogyakarta: Qalam Nusantara, 2016.
- Muhsin, Amina Wadud. *Wanita di dalam Al-Qur'an*, terj. Yaziar Radianti. Bandung: Pustaka, 1994.
- Mulyana, Dedi. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.
- Nadialaydrus. "tentang Nyeri Haid". *Instagram @nadialaydrus*.
- Najih, Mokhammad dan Soimin. *Pengantar Hukum Indonesia: Sejarah, Konsep Tata Hukum, dan Politik Hukum Indonesia*. Malang: Setara Press, 2016.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

- Nasihuddin, Abdul Aziz dan Dody Nur Andriyan, dkk. "Kebijakan Pengusaha Yang Menimbulkan Ketidakadilan Gender Terhadap Buruh Perempuan di PT Didachi Tangerang". *Dinamika Hukum*. Vol. 8 no. 2 (Mei 2008).
- Pranadhita, Arya Anggara. Kepala Seksi Pengubahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang. *Wawancara*. Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang pada tanggal 22 Februari 2021.
- Purwati, Eni dan Hanum Asroha. *Bias Gender dalam Pendidikan Islam*. Surabaya: Alpha, 2005.
- Raharjo, Sahid. "Wawancara Sebagai Metode Pengumpulan Data". *Konsistensi*. April 2013, <https://www.konsistensi.com/2013/04/wawancara-sebagai-metode-pengumpulan.html/>.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Said. *Al-Qur'an, Buruh dan Majikan*, dalam *Amanat* edisi 97. Semarang: Agustus, 2003.
- Siyoto, Sandu dan M. Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1987.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2005.
- Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sunaryo, Agus., et.al. *Pedoman Skripsi Fakultas Syariah IAIN Purwokerto*. t.k: t.p., t.t.
- Sutedi, Andrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Tanzeh, Ahmad. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras, 2011.
- Umam, Khoirul. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan: Studi Pasal 187 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan”. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.

Umar, Nasarudin. *Argumen Kesetaraan Gender: Perspektif Al-Qur'an*. Jakarta: Pramadina, 2001.

Umar, Nasarudin. *Kodrat Perempuan dalam Islam*. Jakarta: Lembaga Kajian Agama dan Gender, Perserikatan Solidaritas Perempuan dan The Asia Foundation, 1999.

Umar, Nasarudin. *Perspektif Gender dalam Islam*. Jakarta: Jurnal Paramida vol. 1, 1998.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Wachid, Moh. Maghfur. *Membangun Ekonomi Alternatif: Perspektif Islam*. Surabaya: Risalah Gusti, 2002.

Warson, Ahmad. *Kamus Bahasa Arab-Indonesia*. Yogyakarta: Pustidaka Progresif, 1990.

Widanti, Agnes. *Hukum Berkeadilan Gender: Aksi-interaksi Kelompok Buruh Perempuan dalam Perubahan Sosial*. Jakarta: Kompas, 2005.

Wilda, Yassirli Amria. “Konsep Kesetaraan Gender Husein Muhammad dan Relevansinya terhadap Tujuan Pendidikan Agama Islam”. *Skripsi*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.

**IAIN PURWOKERTO**