

**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**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Khoerotunisa
NIM : 1617303019
Jenjang : S-1
Jurusan : Hukum Tata Negara
Program Studi : Hukum Tata Negara

Menyatakan bahwa naskah skripsi yang berjudul **“IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TERHADAP HAK DASAR BURUH PEREMPUAN DALAM PEMIKIRAN YANG BERKEADILAN GENDER (STUDI BURUH PEREMPUAN DI KABUPATEN PEMALANG)”** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang saya peroleh.

Purwokerto, 27 Juni 2021
Saya yang menyatakan,



Khoerotunisa
NIM. 1617303019

IAIN PURWOKERTO



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS SYARI'AH

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

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

yang disusun oleh Khoerotunisa (NIM. 1617303019) Program Studi Hukum Tatanegara Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada Rabu, 21 Juli 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Hukum (S.H)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Purwokerto, 21 Juli 2021

Ketua Sidang/ Penguji I

Dr. Hj. Nita Triana, SH., M.Si
NIP. 196710032006042014

Sekretaris Sidang/ Penguji II

M. Fuad Zain, S.H.I., M.Sv
NIDN. 201608810

Pembimbing/ Penguji III

Mabarroh Azizah, S.H.I., M.H
NIP. 19760405 200501 1 001

IAIN PURWOKERTO

Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Syari'ah

25 Oktober 2021



Dr. Supriatna, S.Ag., M.A.
NIP. 19530705 200312 1 00

NOTA DINAS PEMBIMBING

Purwokerto, 08 Juli 2021

Hal : Pengajuan Munaqasyah Skripsi Sdr. Khoerotunisa
Lampiran : 4 Eksemplar

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah Institut Agama
Islam Negeri Purwokerto
di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa:

Nama : Khoerotunisa
NIM : 1617303019
Jurusan : Hukum Tatanegara
Program Studi : Hukum Tatanegara
Fakultas : Syariah
Judul : IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TERHADAP HAK DASAR BURUH
PEREMPUAN DALAM PEMIKIRAN YANG
BERKEADILAN GENDER (Studi Buruh Perempuan di
Kabupaten Pemalang)

sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto untuk dimunaqasyahkan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H).

Demikian, atas perhatian Bapak, saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing,


Mabarroh Azizah S.H.I., M.H.
NIP. 19760405 200501 1 001

MOTTO

“HIDUP SEKALI HIDUPLAH YANG BERMANFAAT”



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahiim.

Tiada kalimat pembuka yang lebih indah dari nama Yang Maha Indah
Yang telah memberikan setitik cahaya dalam akal, hati dan jiwa manusia
Agar lebih sadar serta bertanggung jawab atas kehidupan yang telah diberi
Semegah firman-Nya:

“Sesungguhnya, dalam penciptaan langit dan bumi silih bergantinya malam dan siang, terdapat tanda-tanda bagi orang yang berakal, (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadaan berbaring dan mereka memikirkan penciptaan langit dan bumi (seraya berkata), ‘Ya Tuhan kami, tiadalah Engkau menciptakan ini dengan sia-sia, Maha Suci Engkau, maka peliharalah kami dari siksa neraka’ “ (Q.S Ali Imran ayat 190-191)

Semegah itu pula manusia seharusnya memiliki level kesadaran
Untuk tidak menyalah-nyai apa yang sejati untuk patut diingat-ingat

Seuntai bunga rampai ini adalah sebuah pengetahuan seberat *dzarrah*
Dibanding seluruh pengetahuan Allah SWT
Karenanya, patutlah manusia saling memberi kebaikan atas pengetahuan
Yang telah diberi pada masing-masing diri
Sehingga dapat saling mengingat tatkala berdiri dalam kemuliaan,
Duduk dalam kebahagiaan, maupun berbaring dalam kemenangan
Persembahan yang utama adalah pengembalian karunia Allah
Dengan ucapan syukur yang tiada henti
Sebab ssesungguhnya manusia tidaklah mempunyai daya
Untuk membuat sesuatu pun tanpa izin Yang Maha Menjadikan

Dengan teriring suka cita teramat megah
Maka dari itu, izinkanlah lembar demi lembar kelopak bunga
Karunia Tuhan ini saya persembahkan kepada orang tua saya
Ibu Chafidhah dan Bapak Sopali yang selalu percaya bahwa saya hebat
Serta Kakak saya Mas Nafis Fatah dan Mba Milatul Khasanah
Yang selalu menganggap bahwa saya bertanggung jawab.

**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

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab dalam Bahasa Indonesia yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini didasarkan pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543b/U/1987 tentang Transliterasi Arab-Latin yang dikeluarkan pada tanggal 10 September 1987 dengan beberapa penyesuaian menjadi berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Za	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain ‘....	koma terbalik keatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----

2. Vokal

a. Vokal tunggal (monoftong)

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	Damah	U	U

Contoh: وَقُلِّ - *Waquli* بَعْضٍ - *Ba'din*

وَلَا - *Walā* فَضْلٍ - *Fadli*

b. Vokal rangkap (diftong)

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ـِـي	<i>Fathah dan ya</i>	<i>Ai</i>	a dan i
ـِـو	<i>Fathah dan wawu</i>	<i>Au</i>	a dan u

Contoh: أَيْمَانِكُمْ - *Aimānikum* أَوْلِيَاءُ - *Auliyaū*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـِـا	<i>fathah dan alif</i>	<i>Ā</i>	a dan garis di atas

ي...ي	<i>kasrah dan ya</i>	<i>Ī</i>	i dan garis di atas
و...و	<i>damah dan wawu</i>	<i>Ū</i>	u dan garis di atas

Contoh: بِالْمَعْرُوفِ -*Bilma ‘ruf* وَلَا -*Walā*

حَكِيمٌ -*Hakīm*

4. Ta Marbūṭah

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada dua:

a. *Ta marbūṭah* hidup

Ta marbūṭah yang hidup atau mendapatkan *ḥarakat fathah, kasrah* dan *damah*, transliterasinya adalah /t/.

b. *Ta marbūṭah* mati

Ta marbūṭah yang mati atau mendapat *ḥarakat sukun*, transliterasinya adalah /h/.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *ta marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h).

contoh:

وَالشَّهَادَةِ	<i>Wasysyahādati</i>
الصَّلَاةِ	<i>as-Ṣṣalāh</i>

5. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh: اللهُ -*Allāh* فَضَّلَ -*Faḍḍala*

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dengan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

- Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*, kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
- Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*, ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti huruf *syamsiyyah* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sambung atau hubung.

Contoh: اَلْكِتَابُ -*al-Kitāb* الصَّلَاةُ - *as-Ṣṣalāh*

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu, hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila Hamzah itu terletak di awal kata, ia dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh : اِنَّ -*Inna* شَيْءٌ -*Syai'n*

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat

dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dua cara, yakni dipisah perkata atau dirangkaikan. Namun penulis memilih penulisan kata ini dengan perkata.

Contoh: وَسَأَلُوا ٱللَّهَ مِن فَضْلِهِ - *Wasalullaha min faḍlih*

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ - *Faizā quḍiyatis ṣṣalāh*

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandang.

Contoh: وَلَا - *Walā*



IAIN PURWOKERTO

DAFTAR SINGKATAN

APINDO	:	Asosiasi Pengusaha Indonesia
ASI	:	Air Susu Ibu
BPJS	:	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
DR	:	Doktor
Hlm	:	Halaman
HPL	:	Hari Perkiraan Lahir
HR	:	Hadits Riwayat
K.H	:	Kiai Haji
KADIN	:	Kamar Dagang Industri
KUH Perdata	:	Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
PHK	:	Pemutusan Hubungan Kerja
PT	:	Perseroan Terbatas
PTIQ	:	Perguruan Tinggi Ilmu Al-Qur'an
Q.S	:	al-Qur'an Surat
Rp	:	Rupiah
Satpol PP	:	Satuan Polisi Pamong Praja
SAW	:	<i>Sallahu'alaihiwasallama</i>
SLTP	:	Sekolah Lanjut Tingkat Pertama
SWT	:	<i>Subhanahu Wata'ala</i>
UMK	:	Upah Minimum Kabupaten
UUD	:	Undang-Undang Dasar

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamiin penulis penjabat Puji Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW., yang dinantikan syafa'atnya di hari akhir kelak. Amiin.

Dengan penuh rasa syukur skripsi yang berjudul “Implementasi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Hak Dasar Buruh Perempuan dalam Pemikiran yang Berkeadilan Gender (Studi Buruh Perempuan di Kabupaten Pematang)” dapat terselesaikan dengan lancar. Namun, semua ini tidak lepas dari dukungan, motivasi serta arahan dari para pihak, untuk itu selayaknya penulis ucapkan rasa terimakasih yang begitu dalam kepada:

1. Bapak Dr. Supani, M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto;
2. Bapak Dr. H. Achmad Siddiq, M.H.I., selaku Wakil Dekan I Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto;
3. Ibu Dr. Hj. Nita Triana, M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto;
4. Bapak Bani Syarif Maula, M.Ag., L.L.M., selaku Wakil Dekan III Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto;
5. Bapak Hariyanto, S.H.I., M.Hum., selaku Ketua Jurusan program studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto;
6. Bapak Dody Nur Andriyan, S.H., M.H. (Alm), selaku Sekretaris Jurusan program studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto yang telah menginspirasi penulis dalam menemukan judul skripsi;

7. Bapak Muh. Bachrul Ulum, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu siap untuk berdiskusi mengenai segala hal tentang akademik;
8. Ibu Mabarroh Azizah S.H.I., M.H., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah sepenuh hati membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi;
9. Segenap Bapak/Ibu Dosen terkhusus Bapak Luqman Rico Khasogi S.H.I., M.Si yang sudah rela meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan solusi masalah kepada penulis serta Staff Karyawan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Mba Fina, Mas Zaki, Mas Pirman dan Mas Eri yang sudah dengan baik melayani kebutuhan administrasi penulis;
10. Segenap Staff dan Karyawan Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto;
11. Orang tua penulis, Bapak Sopali, Ibu Chafidhah, Mas Nafis Fatah, Mbak Millatul Khasanah, serta Mbah Muslihah yang telah memberikan dukungan baik berupa finansial maupun doa terbaik untuk penulis, serta memberikan semangat dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi;
12. Segenap pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang dan para buruh perempuan Kabupaten Pemalang yang telah meluangkan waktu untuk membantu dan menjadi responden dalam penelitian ini;
13. Muhsinin, S.Pd., Anang Ma'ruf F.R, S.Pd., Indriyani, M. Kharis Munawir, Agung Rizaq Mahendra dan M. Adi Saputra, yang sudah selalu siap sedia untuk membantu dalam proses penyelesaian skripsi;
14. Sahabat Sardotisme (Sahabat Rinaldi Darda Ku, Sahabat Shaufi Fernanda, S.H., Sahabat Moch. Nadif Nasruloh, S.H., Sahabat Mahfudzen Adi Prabowo dan Sahabat Ayub Riski Saputera, S.H.) yang telah berkenan untuk kebersamai disetiap langkah perjalanan hidup di Purwokerto sekaligus sahabat seperjuangan baik di meja perkuliahan maupun di lapangan organisasi;
15. Anna Karenina, Via Puspasari, Mediana Rastafara Arum, Tresna Ransha A, S.H., dan adik-adik saya (Azizah Ummu Fadilah, Deka Zahara L.L, Isna Ayu

Mauliah, Okti Nur Hidayah, Dwi Irma D.), serta Kelompok Istana Belajar (FatimatuZZahro, S.H., Nikmah Fauziah, S.H., Chusnul Hidayat, Nikmah Cahya Anggraini, S.H., Melly Anggraini Oktavian, dan Kartika Jasmine, S.H.) yang selalu memberikan semangat dan hal-hal positif kepada penulis;

16. Sahabat-sahabat seperjuangan Hukum Tatanegara A 2016, PMII Rayon Syariah, PMII Komisariat Walisongo Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, HMJ HPPI/HMJ HTN, DEMA Fakultas Syariah, PAKEM Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, DEMA Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, teman-teman PPL PA Temanggung, teman-teman KKN Somakaton; dan
17. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Tiada hal lain yang dapat penulis berikan untuk menyampaikan rasa terimakasih melainkan doa, semoga amal baik dari semua pihak tercatat sebagai amal shaleh yang diridhai Allah SWT., dan mendapat balasan yang berlipat ganda di akhirat kelak. Amiin.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangatlah diharapkan. Untuk itu, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Amiin.

Purwokerto, 26 Mei 2021

Penulis



Khoerotunisa

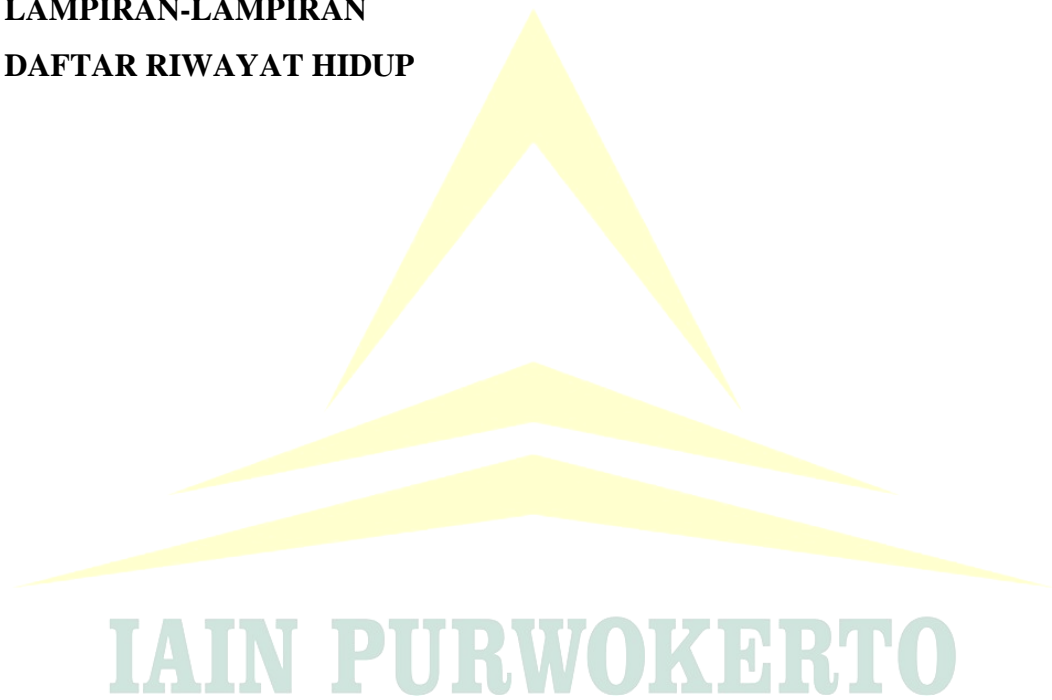
NIM. 1617303019

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
DAFTAR SINGKATAN.....	xiv
KATA PENGANTAR.....	xv
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR TABEL.....	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	
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
BAB II PANDANGAN UMUM TENTANG UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003, HUKUM KETENAGAKERJAAN, GENDER	
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
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
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
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Hak Dasar Buruh Perempuan di Kabupaten Pematang	77
1. Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Hak Dasar Buruh Perempuan di Kabupaten Pematang	77
2. Analisis Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun	

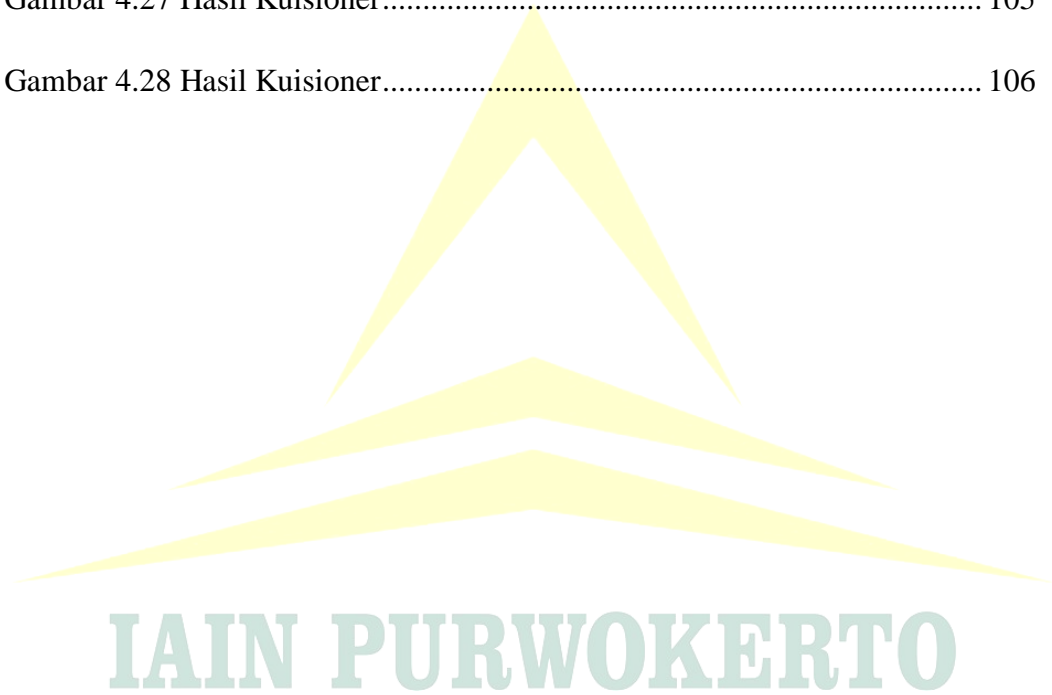
2003 terhadap Hak Dasar Buruh Perempuan di Kabupaten Pemalang.....	83
B. Analisis Implementasi Hak Dasar Buruh Perempuan di Kabupaten Pemalang dalam Pemikiran yang Berkeadilan Gender	106
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	119
B. Saran	119
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Hasil Kuisisioner.....	78
Gambar 4.2 Hasil Kuisisioner.....	80
Gambar 4.3 Hasil Kuisisioner.....	80
Gambar 4.4 Hasil Kuisisioner.....	82
Gambar 4.5 Hasil Kuisisioner.....	82
Gambar 4.6 Hasil Kuisisioner.....	82
Gambar 4.7 Hasil Kuisisioner.....	85
Gambar 4.8 Hasil Kuisisioner.....	88
Gambar 4.9 Hasil Kuisisioner.....	88
Gambar 4.10 Hasil Kuisisioner.....	89
Gambar 4.11 Hasil Kuisisioner.....	93
Gambar 4.12 Hasil Kuisisioner.....	94
Gambar 4.13 Hasil Kuisisioner.....	95
Gambar 4.14 Hasil Kuisisioner.....	95
Gambar 4.15 Hasil Kuisisioner.....	96
Gambar 4.16 Hasil Kuisisioner.....	96
Gambar 4.17 Hasil Kuisisioner.....	97
Gambar 4.18 Hasil Kuisisioner.....	98
Gambar 4.19 Hasil Kuisisioner.....	99
Gambar 4.20 Hasil Kuisisioner.....	99

Gambar 4.21 Hasil Kuisisioner.....	100
Gambar 4.22 Hasil Kuisisioner.....	101
Gambar 4.23 Hasil Kuisisioner.....	102
Gambar 4.24 Hasil Kuisisioner.....	103
Gambar 4.25 Hasil Kuisisioner.....	103
Gambar 4.26 Hasil Kuisisioner.....	104
Gambar 4.27 Hasil Kuisisioner.....	105
Gambar 4.28 Hasil Kuisisioner.....	106



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar APS Kabupaten Pemalang	12
Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian.....	23
Tabel 3.1 Jumlah Buruh Perempuan di Kabupaten Pemalang.....	67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Foto Dokumentasi
Lampiran II	Surat Izin Penelitian
Lampiran III	Daftar Perusahaan di Kabupaten Pematang
Lampiran IV	Hasil Kuisisioner
Lampiran V	Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran VI	Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal
Lampiran VII	Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif
Lampiran VIII	Surat Keterangan Rekomendasi Munaqasyah
Lampiran IX	Surat Keterangan Wakaf Perpustakaan
Lampiran X	Surat Keterangan telah Melakukan Riset
Lampiran XI	Sertifikat-Sertifikat



IAIN PURWOKERTO

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.¹

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.²

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

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

² 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.³

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.⁴

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:

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

⁴ 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.⁵

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.⁶ 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

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

⁶ 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 istirahat⁷.

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

⁷ 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.⁸

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.⁹

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

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

⁹ 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.¹⁰

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.¹¹

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

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

¹¹ 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.¹²

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

¹² Nasarudin Umar, *Kodrat Perempuan dalam Islam, ...*, hlm. 13.

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

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 kantor, tetapi dalam peran-peran tertentu hanya dapat dijalankan oleh satu jenis, seperti hamil, melahirkan, menyusui anak, yang hanya dapat dilakukan oleh kaum perempuan.¹⁴

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.¹⁵

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:

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

¹⁴ Nasarudin Umar, *Kodrat Perempuan dalam Islam, ...*, hlm. 22-24.

¹⁵ 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.¹⁶

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

¹⁶ 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.¹⁷ 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,

¹⁷ 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.¹⁸

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 km², 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:¹⁹

¹⁸Abdul 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.

¹⁹“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

Angka Partisipasi Sekolah (APS)	2015	2016	2017	2018	2019
7-12					
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
13-15					
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
16-18					
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
19-24					
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.²⁰ 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.

²⁰ 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.²¹

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,

²¹ 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.²²

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.²³ 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

²² 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.

²³ 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.²⁴ 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.²⁵ 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.²⁶ 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.²⁷

6. Keadilan Gender

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

²⁴ 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.

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

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

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

karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.²⁸

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.²⁹

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?

D. Tujuan Penelitian

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

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

²⁹ "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.³⁰ 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

³⁰ 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.³¹

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

³¹ 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 II

PANDANGAN UMUM TENTANG UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003, HUKUM KETENAGAKERJAAN, DAN GENDER

A. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Lahirnya sebuah Undang-Undang di sebuah Negara di mulai dari masalah-masalah yang muncul di dalam masyarakat. Salah satu fungsi pemerintah adalah membentuk kebijakan publik yang berisi pedoman-pedoman yang harus ditempuh untuk mengatasi masalah-masalah yang ada di masyarakat. Secara teoritis kebijakan publik ditujukan untuk menyelesaikan masalah-masalah publik atau masalah kebijakan.³² Kebijakan merupakan suatu bagian dari politik dikarenakan pemerintah adalah aktor untuk membuat suatu kebijakan baik itu dalam bentuk peraturan dan undang-undang. Maraknya masalah ketenagakerjaan yang terjadi membuat Negara harus turun tangan langsung untuk membuat suatu peraturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan. Sehingga lahir suatu peraturan yang dibuat oleh pemerintah yang mengatur tentang ketenagakerjaan dalam bentuk suatu undang-undang.

Undang-undang tersebut muncul karena disebabkan kompleksnya masalah ketenagakerjaan di Indonesia dan belum terwujudnya kesejahteraan dan kehidupan yang layak terhadap kaum buruh. Kesejahteraan dan kehidupan yang layak merupakan hak setiap warga Negara termasuk buruh seperti tertuang dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat 1 yang berbunyi: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Atas dasar tersebut

³² Kusumanegara dan Solahuddin, *Model dan Aktor Dalam Proses Kebijakan Publik* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), hlm. 65.

pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk melindungi kepentingan para buruh. Dalam hal ini pemerintah harus membuat suatu kebijakan yang tidak merugikan kaum buruh, sehingga muncul undang-undang ketenagakerjaan yang tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003. UU No. 13 Tahun 2003 merupakan suatu upaya pemerintah dalam hal mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 untuk mewujudkan bangsa Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya dan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata.

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan usaha pemerintah untuk mewujudkan demokrasi ditempat kerja sehingga diharapkan dapat mendorong keoptimalan dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia agar dapat membangun Negara Indonesia sesuai yang dicita-citakan. Peraturan undang-undang yang selama ini berlaku di Indonesia merupakan hasil karya kolonial dimana peraturan yang dibuat tersebut menempatkan posisi para pekerja ke dalam posisi yang tidak menguntungkan dimana peraturan perundang-undangan selama ini lebih menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi kebutuhan masa kini dan masa yang akan datang sehingga perlu diperbaharui agar undang-undang yang berlaku dapat mewujudkan keadilan dan

kesejahteraan bagi kaum buruh atau pekerja sehingga tidak menguntungkan para pengusaha saja.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan undang-undang yang mengatur segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Undang-undang tersebut diundangkan pada tanggal 25 Maret 2013. Pada saat itu pula, beberapa peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang dipandang sudah tidak lagi sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan dinyatakan tidak berlaku. Undang-undang ini dibentuk, disahkan, dan diberlakukan dengan cita-cita ingin mewujudkan landasan, asas, dan tujuan dalam pembangunan ketenagakerjaan serta mewujudkan hubungan industrial sesuai dengan nilai-nilai pancasila dan juga perlindungan buruh termasuk perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja atau buruh,³³ khususnya perempuan. Seperti yang diatur pada Pasal 81, 82 dan 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membahas mengenai hak dasar buruh perempuan seperti cuti haid, cuti hamil dan keguguran, serta hak menyusui pada saat jam kerja, yang berbunyi:

Pasal 81:

- (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.

³³ Penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 82:

- (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.

Pasal 83:

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.³⁴

B. Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan

Istilah hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*, namun keduanya memiliki arti yang berbeda dari segi substansi.

Hukum perburuhan merupakan hukum tertulis yang sebagiannya telah dikodifikasi dalam Kitab Undang-Undang Hukum Sipil dan bagian tersebar belum dikodifikasikan dan tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan, disamping masih banyak ketentuan yang tak tertulis. Berkenaan dengan hukum perburuhan terdapat banyak pengertian yang diberikan dari beberapa ahli hukum perburuhan yang berlainan-lainan pula pandangannya. Perkataan perburuhan itu adalah suatu kejadian dimana seseorang, biasanya disebut buruh, bekerja pada orang lain, biasanya disebut

³⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hlm. 21-22.

majikan, dengan menerima upah, dengan sekaligus mengenyampingkan persoalan antara pekerjaan bebas dan pekerjaan dilakukan dibawah pimpinan (bekerja pada) orang lain, dan mengenyampingkan pula persoalan antara pekerjaan dan pekerja.³⁵

Pengertian perburuhan sebagaimana dimaksud diatas, maka hukum perburuhan menurut beberapa ahli hukum perburuhan memberikan rumusan diantaranya:

Menurut Imam Soepomo mendefinisikan, hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan suatu kejadian dimana seseorang bekerja kepada orang lain dengan menerima upah.³⁶

Menurut Mr. Molenaar mendefinisikan, hukum perburuhan adalah suatu bagian dari hukum positif yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.

Menurut Mr. Mok mendefinisikan, hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.

Dari pengertian yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hukum perburuhan merupakan rangkaian dari peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedang yang diatur tidak hanya masalah

³⁵ C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1980), hlm. 299-300.

³⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1987), hlm. 3.

pekerjaan yang dilakukan oleh buruh atau majikan saja, melainkan lebih luas yakni meliputi hubungan kerja, masalah hubungan antara buruh dengan buruh serta masalah-masalah yang berkenaan dengan keadaan penghidupan buruh, dan sebagainya. Hal itu didasarkan kepada pengertian dari perkataan “perburuhan” sendiri yang mengandung pengertian sebagai suatu kejadian atau kenyataan-kenyataan yang menyangkut masalah buruh yaitu orang yang bekerja pada orang lain yakni majikan. Dengan demikian dari rumusan tersebut dapat diungkapkan bahwa hukum perburuhan mempunyai unsur-unsur berikut ini:³⁷

- a. Serangkaian peraturan yang tertulis dan tidak tertulis;
- b. Peraturan itu mengenai suatu kejadian;
- c. Adanya orang yang bekerja pada orang lain;
- d. Adanya balas jasa (*tegareprestasi*) yang berupa upah.

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan tersebut, menurut Lalu Husni menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah semua pengaturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum kerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.³⁸

³⁷ Mudjiono, *Sistem Hukum dan Tata Hukum Indonesia* (Yogyakarta: Liberty, 1997), hlm. 160.

³⁸ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ..., hlm. 35.

Menurut Sendjun H. Manulang dalam bukunya menyatakan bahwa, tujuan diadakan hukum ketenagakerjaan adalah:

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial bidang ketenagakerjaan; dan
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.³⁹

2. Hakekat dan Sifat Hukum Perburuhan

Hukum perburuhan dimaksudkan untuk melindungi golongan yang lemah yaitu buruh, guna menempatkan pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini merupakan tujuan daripada hukum perburuhan. Sebab kedudukan buruh dalam hubungannya dengan majikan secara sosiologis tidak merdeka meskipun secara yuridis kedudukannya adalah bebas. Maka dari itu hubungan antara buruh dengan majikan adalah sebagai berikut:

- a. Secara yuridis buruh adalah memang bebas, oleh karena prinsip negara kita ialah bahwa tidak seorangpun boleh diperbudak, atau diperhamba;
- b. Secara sosiologis buruh adalah tidak bebas, sebab sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain daripada tenaganya itu, ia terpaksa

³⁹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ..., hlm. 2.

untuk bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.⁴⁰

3. Pihak-pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan

Pihak-pihak yang terkait dalam hukum ketenagakerjaan tidak hanya pekerja/buruh dan pengusaha/majikan saja. Melainkan juga badan-badan lain seperti organisasi pekerja/buruh, organisasi pengusaha/majikan, dan badan-badan pemerintah.

a. Pekerja/buruh

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah buruh sangat dikenal dalam hukum perburuhan karena sering digunakan sejak zaman penjajahan Belanda. Dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain yang melakukan pekerjaan kasar sejenisnya dan disebut dengan *Blue Collar*, sedangkan orang-orang yang melakukan pekerjaan halus oleh Pemerintah Hindia Belanda disebut dengan istilah karyawan/pegawai dan disebut dengan *White Collar*.⁴¹

Menurut DR. Payaman Simanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” yang 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. Secara praktis, pengertian

⁴⁰ Mudjiono, *Sistem Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, ..., hlm. 161.

⁴¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2004), hlm. 14.

tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut DR. Payaman Simanjuntak dibedakan hanya oleh batas umur.⁴²

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴³

Buruh terdiri dari beberapa macam jenis, diantaranya:

- 1) Buruh harian, yakni buruh yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja.
- 2) Buruh kasar, yakni buruh yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai keahlian dibidang tertentu.
- 3) Buruh musiman, yakni buruh yang bekerja hanya pada musim-musim tertentu (misalnya buruh tebang tebu).
- 4) Buruh pabrik, yakni buruh yang bekerja di pabrik.
- 5) Buruh tambang, yakni buruh yang bekerja di pertambangan.
- 6) Buruh tani, buruh yang menerima upah dengan bekerja di kebun atau sawah orang lain.⁴⁴

Kalangan buruh terdiri dari dua jenis, diantaranya:

- 1) Para pekerja merdeka, yaitu orang-orang yang bekerja dengan bayaran khusus. Mereka itu seperti para pengelola industri kerajinan yang

⁴² Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, ..., hlm. 3.

⁴³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, hlm. 8-9.

⁴⁴ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, ..., hlm. 159.

memiliki tempat khusus, juga pemilik bisnis atau profesi yang memiliki kantor sendiri.

- 2) Para pekerja sekunder (lapisan kedua), yaitu orang-orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau gaji tertentu, seperti para buruh di lahan pertanian, perindustrian, sektor perdagangan, serta berbagai layanan lainnya, apakah pekerjaan itu untuk pribadi-pribadi tertentu atau untuk negara.⁴⁵

Kedua jenis pekerja ini merupakan sumber kekuatan kerja dalam Negara. Pembahasan tentang hak-hak buruh dalam sistem ekonomi modern hanya lebih difokuskan pada pekerja jenis kedua, yaitu mereka yang tidak bekerja dengan memperoleh bayaran khusus. Islam memberikan perhatian pada pekerja jenis kedua ini dengan menetapkan hak-hak yang adil bagi mereka sekaligus menjamin mereka kehormatan dan kehidupan yang menyenangkan.

b. Pengusaha/Majikan

Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga sangat dikenal sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, istilah majikan sekarang sudah tidak dipergunakan lagi dan diganti dengan pengusaha karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada diatas sebagai lawan atau kelompok penekan buruh, padahal secara hukum antara buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sama.

⁴⁵ Baqir Syarif Al-Qarasyi, *Keringat Buruh, Peran Pekerja Dalam Islam*, terj. Ali Yahya (Jakarta: Al-Huda, 2007), hlm. 79.

Pengusaha berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- 2) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁴⁶

Pengertian pengusaha sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).⁴⁷

c. Organisasi Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh merupakan warga negara yang mempunyai persamaan dan kedudukan dalam hukum, memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan

⁴⁶ Zaeni Ashyadie, *Hukum Perburuhan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 30.

⁴⁷ Zaeni Ashyadie, *Hukum Perburuhan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, ..., hlm. 30.

menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hak pekerja/buruh tersebut telah dijamin dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Berdasarkan pengertian serikat pekerja/buruh tersebut, dapat diketahui bahwa tujuan dari serikat pekerja/serikat buruh adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.⁴⁸

Menurut RG. Kartasapoetra yang dimaksud dengan organisasi buruh/pekerja di tanah air kita adalah organisasi yang didirikan oleh dan untuk kaum buruh/pekerja secara sukarela yang berbentuk:

- 1) Serikat buruh adalah organisasi yang didirikan oleh dan untuk buruh secara sukarela, berbentuk kesatuan dan mencakup lapangan pekerjaan, serta disusun secara vertikal dari pusat sampai unit-unit (basis);
- 2) Gabungan serikat buruh adalah suatu organisasi buruh yang anggota-anggotanya terdiri dari Serikat Buruh seperti diatas.

⁴⁸Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, ..., hlm. 50.

d. Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha mempunyai peran yang terpenting dalam menyelenggarakan pembangunan nasional, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan karena pengusaha ikut bertanggungjawab atas terwujudnya tujuan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual, dan material.⁴⁹ Oleh karena itu, sebaiknya perhatian pengusaha tidak hanya memperjuangkan kepentingan sendiri tapi juga kepentingan pekerja/buruh sebagai salah satu komponen produksi yang perlu mendapat perlindungan hukum.

Pasal 105 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa mengenai organisasi pengusaha menentukan sebagai berikut:

- 1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha;
- 2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa terdapat dua macam organisasi pengusaha Indonesia, yaitu KADIN (Kamar Dagang Industri dan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia).

e. Pemerintah

Campur tangan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan mempunyai peran yang sangat penting. Hal ini dimaksudkan untuk

⁴⁹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2008), hlm. 137.

menciptakan hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika antara pekerja dan pengusaha yang memiliki perbedaan secara sosial ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah.

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan ketenagakerjaan juga akan dapat membidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis.⁵⁰

4. Hubungan Kerja

Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah *Zoon Politicon*,⁵¹ makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena itu tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Dalam pengertian hubungan kerja tersebut, terkandung arti bahwa pihak pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan berada dibawah pimpinan

⁵⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ..., hlm. 55-57.

⁵¹ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 61.

pihak lain yang disebut pengusaha. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, berakhirnya hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.⁵²

Jadi, dapat diketahui bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hukum yang lahir atau ada setelah adanya perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.⁵³

a. Perjanjian Kerja

Menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pengertian perjanjian

⁵² Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bogor: Galia Indonesia, 2010), hlm. 43.

⁵³ Zaeni Ashyadie, *Hukum Perburuhan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, ...*, hlm. 44.

tersebut sifatnya lebih umum karena pengertian tersebut menunjuk pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak dan kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri.⁵⁴

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja, dapat ditarik beberapa unsur perjanjian kerja, yakni:

1) Ada Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum, pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.

2) Ada Upah

Upah harus ada dalam setiap hubungan kerja, karena upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan tujuan utama orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-

⁵⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ..., hlm. 64-65.

undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.

3) Ada perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada dibawah perintah pengusaha.⁵⁵

4) Ada Waktu

Adanya waktu yang dimaksudkan adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya untuk pekerja kontrak, sedangkan untuk pekerja tetap hal ini tidak diperlukan.⁵⁶

Perjanjian kerja hanya mengikat terhadap para pihak yang mengadakan, yaitu buruh dan majikan saja. Sedangkan perjanjian perburuhan dapat mengikat pihak-pihak yang tidak mengadakannya sebagaimana dikatakan diatas. Pihak-pihak yang dimaksud seperti anggota-anggota serikat buruh baik lama maupun baru masuk menjadi anggota serikat buruh itu. Berbeda pula dengan sifat perjanjian perburuhan yang formil, maka perjanjian kerja bersifat konsensual, yaitu sebagai perjanjian yang dapat dianggap sah apabila telah terjadi kata

⁵⁵ Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 47.

⁵⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ..., hlm. 42.

sepakat diantara para pihak tanpa harus dituangkan dalam bentuk tertentu.⁵⁷

Perjanjian kerja dapat di buat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang belum atau tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara. Ketentuan ini diintrodusir oleh pasal 12 ayat 1 Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 1) Kemauan bebas kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

⁵⁷ Hartono Hadiesoeprapto, *Pengantar Tata Hukum Indonesia* (Yogyakarta: Liberty, 1996), hlm. 190.

Hal tersebut juga disebutkan dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁵⁸

b. Syarat Sahnya Hubungan Kerja antara Pekerja dan Pengusaha

1) Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya dimaksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang dipejanjikan. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.⁵⁹

2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umum 18 tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003).

3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan kepentingan umum, kesusilaan, dan peraturan

170. ⁵⁸ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm.

⁵⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ..., hlm. 57.

perundang-undangan yang berlaku. Bahwa objek yang diperjanjikan harus halal tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.⁶⁰

Ketiga syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya dan dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Perjanjian kerja yang dibuat para pihak yang bertentangan dengan ketentuan yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak dengan adanya kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum dapat dibatalkan. Syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang merupakan syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian, jika obyek perjanjian tidak terpenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya sejak semula perjanjian itu dianggap tidak pernah ada.

Dengan perjanjian kerja maka akan menimbulkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang berisi hak-hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Demikian pula sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak bagi pihak yang lainnya.⁶¹

⁶⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ..., hlm. 58-59.

⁶¹ F.X Djumaldji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), hlm. 39.

5. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan merupakan salah satu hal yang dapat menguatkan kedudukan dan keberadaan pengusaha sebagai pemilik perusahaan atas pekerja/buruh yang secara ekonomis memiliki kedudukan yang lebih rendah, karena pengusaha dapat memasukkan berbagai hal yang dikehendaki.

Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang semua syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor 02/MEN/1976 menyebutkan bahwa peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan.⁶²

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan. Dengan kata lain peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari PKB maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku

⁶² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ..., hlm. 89.

setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dan sesuai dengan ketentuan Pasal 108 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Pasal 111 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:⁶³

- a. Hak dan Kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. Syarat kerja;
- d. Tata tertib perusahaan;
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur mengenai hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha dan sebaliknya.

- a. Hak dan Kewajiban Pekerja

Hak dasar pekerja terhadap pengusaha diantaranya:

- 1) Hak dasar dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan;
- 2) Hak dasar pekerja atas BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan;
- 3) Hak dasar atas Keselamatan dan Kesehatan kerja;

⁶³ “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/> (11 Maret 2020). Diakses pada tanggal 24 Desember 2020 pukul 11:04 WIB.

- 4) Hak dasar pekerja atas perlindungan upah;
- 5) Hak dasar pekerja atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur;
- 6) Hak dasar membuat perjanjian kerja bersama;
- 7) Hak dasar khusus pekerja perempuan; dan
- 8) Hak dasar pekerja mendapat perlindungan atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Kewajiban pekerja terhadap pengusaha diantaranya: ⁶⁴

- 1) Pekerja wajib melakukan pekerjaan;
- 2) Pekerja wajib mentaati peraturan dan petunjuk pengusaha; dan
- 3) Kewajiban membayar ganti rugi atau denda apabila melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik disengaja maupun karena kelalaian.

b. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Hak pengusaha diantaranya:

- 1) Hak menetapkan mulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh;
- 2) Hak untuk dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu perundang-undangan atau perjanjian kerja bersama; dan
- 3) Hak untuk dapat menjatuhkan denda atau ganti rugi atas pelanggaran suatu hal apabila diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis

⁶⁴ “Hukum Ketenagakerjaan – Hak & Kewajiban Dalam UU Ketenagakerjaan untuk Pekerja dan Pengusaha”, *PBHI Jakarta*. Diakses pada tanggal 24 Desember 2020 pukul 11:04 WIB.

atau perjanjian kerja bersama atau yang telah diatur dalam peraturan perundangan.

Kewajiban pengusaha diantaranya:

- 1) Pengusaha wajib membayar upah
- 2) Pengusaha wajib memberikan cuti/istirahat
- 3) Pengusaha wajib melaksanakan jam kerja sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan
- 4) Pengusaha wajib mengurus perawatan dan pengobatan⁶⁵

Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama dua tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya, dan ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

C. Gender

Secara terminologis kata “gender” merupakan kata serapan yang diambil dari Bahasa Inggris yang berarti “jenis kelamin”. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata ini belum ditemukan meskipun secara bahasa sudah biasa digunakan baik dengan gender maupun jender, dalam glosarium disebut sebagai seks dan gender.⁶⁶ Pada dasarnya, seks dan gender mengandung makna yang berbeda, seks mengacu pada perbedaan secara biologis dan fisiologis antara laki-laki dan perempuan yang dilihat secara antonomis dan reproduksi,

⁶⁵ “Hukum Ketenagakerjaan – Hak & Kewajiban Dalam UU Ketenagakerjaan untuk Pekerja dan Pengusaha”, *PBHI Jakarta*. (11 Maret 2020). Diakses pada tanggal 24 Desember 2020 pukul 11:04 WIB.

⁶⁶ Mahasiswa Program Pascasarjana, *Isu-isu Gender Kontemporer dalam Hukum Keluarga* (Malang: UIN Maliki Pres, 2010), hlm. 3.

sedangkan gender mengacu pada perbedaan peranan laki-laki dan perempuan dalam suatu tingkah laku sosial dan kultur budaya yang dikonstruksi. Istilah seks (jenis kelamin) lebih banyak berkonsentrasi pada aspek biologi seseorang, meliputi perbedaan komposisi kimia dan hormon dalam tubuh, anatomi fisik, reproduksi dan karakteristik biologis lainnya, sementara gender lebih banyak berkonsentrasi kepada aspek sosial, budaya, psikologis, dan aspek-aspek non biologis lainnya.⁶⁷

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. Menurut Nasarudin Umar, gender diartikan sebagai suatu konsep kultural yang digunakan untuk memberi identifikasi perbedaan dalam hal peran yang berkembang di masyarakat yang didasarkan pada rekayasa sosial.⁶⁸ Sedangkan menurut Menteri Urusan Peranan Wanita dengan ejaan “jender”. Jender diartikan sebagai interpretasi mental dan kultural terhadap perbedaan kelamin yakni laki-laki dan perempuan. Jender biasanya digunakan untuk menunjukkan pembagian kerja yang dianggap tepat bagi laki-laki dan perempuan.

Sebagai pranata sosial, gender bukan sesuatu yang baku dan tidak berlaku universal, artinya memahami tentang gender berbeda dari satu

⁶⁷ Elfi Muawanah, *Pendidikan Gender dan Hak Asasi Manusia* (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm. 1-3.

⁶⁸ Nasarudin Umar, *Perspektif Gender dalam Islam* (Jakarta: Jurnal Paramida vol. 1, 1998), hlm. 99.

masyarakat ke masyarakat lainnya, dari suatu waktu ke waktu yang lainnya. Perbedaan gender inilah yang seringkali melahirkan ketidakadilan (*gender equalities*) baik bagi kaum laki-laki maupun perempuan.

Dari berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa gender adalah suatu konsep yang mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari segi pengaruh sosial dan budaya, bukan biologis dan fisiologis. Gender idealnya menempatkan posisi setara laki-laki dan perempuan untuk mewujudkan tatanan masyarakat yang lebih egaliter atau tidak ada pembeda dalam konteks apapun seperti politik, ekonomi, sosial, budaya dan sebagainya. Jadi, gender bisa dikategorikan sebagai perangkat operasional dalam melakukan pengukuran terhadap persoalan dan pembagian peran di masyarakat.

KH. Husein Muhammad adalah salah seorang dari ulama yang sedang ikut melakukan pembaharuan dengan mengusung isu wacana kesetaraan gender dan keadilan gender dengan paradigma feminisme Islam (fiqh/hukum Islam).⁶⁹

Istilah keadilan, terdapat dalam Al-Qur'an seperti "*al-'Adl*" dan "*al-Qisf*" sebanyak lebih dari 50 kali dalam beragam bentuk. Istilah "*al-'Adl*" sendiri, dalam kitab suci juga menggunakan kata lain yang memiliki makna identik dengan keadilan, seperti *al-wasath* (tengah), *al-mizan* (seimbang), *al-musawah* (persamaan/penyamarataan), *al-mas'il* (setara). Antonim dari

⁶⁹Husein Muhammad, *Islam Agama Ramah Perempuan*, ..., hlm. 24.

pernyataan ini adalah *al-zulm* (kezaliman), dan *al-Qahru* (penyimpangan/penindasan).⁷⁰ Istilah “*al-Qist*” mengandung makna “distribusi”, angsuran jarak yang merata dan juga keadilan, kejujuran dan keajaran.⁷¹ *Al-Qist* mengandung makna “distribusi yang merata”, termasuk distribusi ajar, pemenuhan hak-hak dan kewajiban kepada seseorang dan pemberian upah sesuai dengan kesepakatan dan lain sebagainya. Proses keadilan sangat terkait dengan pemenuhan hak-hak seseorang setelah dipenuhi beberapa kewajiban yang telah mereka lakukan.⁷²

Keadilan adalah gagasan paling sentral sekaligus tujuan tertinggi yang diajarkan setiap agama dan kemanusiaan. Menurut Husein Muhammad, keadilan adalah bertindak proporsional dengan memberikan hak kepada siapa yang memilikinya, bukan berdasarkan jenis kelamin atau simbol-simbol primordialnya.⁷³

Adapun definisi keadilan gender adalah suatu konsep struktural yang berupaya membuat pembedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalis, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.⁷⁴ Sedangkan bagi para *feminis*, kerangka keadilan gender antara laki-laki dan perempuan dalam kesetaraan hak dan

⁷⁰ Husein Muhammad, *Perempuan, Islam, dan Negara* (Yogyakarta: Qalam Nusantara, 2016), hlm. 231.

⁷¹ Ahmad Warson, *Kamus Bahasa Arab-Indonesia* (Yogyakarta: Pustidaka Progresif, 1990), hlm. 102.

⁷² Eni Purwati dan Hanum Asroha, *Bias Gender dalam Pendidikan Islam* (Surabaya: Alpha, 2005), hlm. 17.

⁷³ Husein Muhammad, *Perempuan, Islam, dan Negara, ...*, hlm. 126.

⁷⁴ Nasarudin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender: Perspektif Al-Qur'an* (Jakarta: Pramadina, 2001), hlm. 33.

kewajiban diantara mereka.⁷⁵ Sebagai manusia pada dasarnya bobot hak perempuan tentunya sama dengan bobot hak laki-laki. Sebagai suami istri juga memiliki hak dan kewajiban yang sama. Anggapan bahwa suami (berhak produksi atau pencari nafkah) lebih berat dari beban istri (beban reproduksi: mengandung, melahirkan, menyusui), tidak serta merta bisa diterima. Maka dari itu, perlu adanya menciptakan keadilan gender yang diperlukan atas kepentingan/keperluan praktis gender dan kepentingan strategis gender.⁷⁶

Konsep keadilan gender sendiri dikalangan masyarakat masih merupakan sebuah konsep rumit dan kontroversial, karenanya perdebatan tentang konsep gender masih terus berlangsung. Perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan memang cukup jelas, tetapi adanya perbedaan itu tidaklah cukup sebagai landasan baku untuk membuat klasifikasi peran dalam kehidupan sosial. Kenyataan itu telah terlahir dari dua teori besar tentang gender, yaitu konsep gender *nature* dan konsep gender *nurture*. Konsep gender *nature* berkeyakinan bahwa secara biologis perempuan dan laki-laki memang berbeda. Namun, perbedaan sifat maskulin dan *feminim* tidak lepas dari pengaruh biologis (*sex*) laki-laki dan perempuan. Berdasarkan teori ini, anatomi biologis laki-laki yang berbeda dengan perempuan menjadi faktor utama dalam peran sosial. Perbedaan itulah yang menjadi dasar pemisahan fungsi dan tanggungjawab yakni laki-laki berperan pada sektor publik sementara perempuan bertugas dalam sektor domestik. Sedangkan konsep gender *nurture* berkeyakinan bahwa pembentukan sifat, maskulin dan feminim

⁷⁵ Amina Wadud Muhsin, *Wanita di dalam Al-Qur'an*, terj. Yaziar Radianti (Bandung: Pustaka, 1994), hlm. 91.

⁷⁶ Nasarudin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender*, ..., hlm. 33.

bukan disebabkan oleh perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, melainkan adanya sosialisasi atau kulturisasi budaya. Dengan kata lain, peran sosial yang selama ini dianggap baku serta dipahami secara doktrin keagamaan menurut paham ini sesungguhnya bukanlah kehendak atau kodrat Tuhan dan juga tidak sebagai produk determinasi biologis melainkan sebagai produk konstruksi sosial (*sosial construction*).⁷⁷

Pelekatan sifat gender pada laki-laki dan perempuan yang mengakibatkan terjadinya kesenjangan gender. Menurut Simatauw *et.al*, bentuk-bentuk ketidakadilan gender, diantaranya:

- a. Marjinalisasi (peminggiran) ekonomi: pemisahan akibat jenis kelamin yang dapat menyebabkan salah satu jenis kelamin merasa dirugikan.
- b. Subordinasi (penomorduaan): anggapan bahwa salah satu jenis kelamin lebih rendah dari yang lain.
- c. Beban kerja lebih (beban ganda): ketimpangan beban kerja yang lebih banyak yang ditanggung oleh salah satu jenis kelamin.
- d. Stereotip (pelabelan): pelabelan terhadap suatu kelompok atau jenis pekerjaan tertentu.
- e. Kekerasan: bentuk penyerangan fisik atau nonfisik yang dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain.

Keadilan gender secara fundamental tujuannya adalah menghilangkan dominasi itu sendiri, siapapun pelakunya, apakah laki-laki atau perempuan, didalam rumah tangga maupun masyarakat. Keadilan gender menonjolkan

⁷⁷ Ratna Megawangi, *Membiarkan Berbeda* (Indonesia: Heritage Foundation, 2004), hlm. 93.

pentingnya kesetaraan hasil. Sasarannya adalah hubungan yang berkeadilan. Keadilan yang terpenuhinya hak bagi yang memilikinya secara sah. Siapapun yang menunaikan kewajiban atau hak yang lebih besar, dialah yang memiliki hak lebih dibanding yang lain.⁷⁸ Dengan demikian, keadilan gender merupakan suatu proses untuk menjadi adil terhadap laki-laki dan perempuan.

Selain keadilan gender, juga terdapat kesetaraan gender yakni kesamaan kondisi laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia, agar berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pendidikan, pertahanan dan keamanan nasional dan kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan.⁷⁹ Menurut KH. Husein Muhammad kesetaraan gender adalah konsekuensi paling bertanggungjawab atas pengakuan ke-Esa-an Tuhan, atas dasar ini keadilan gender harus ditegakkan. Keadilan adalah bertindak proporsional dengan memberikan hak kepada siapa yang memilikinya, bukan berdasarkan jenis kelamin atau simbol-simbol primordialnya.

Dalam pandangan Husein Muhammad, penyetaraan gender dilakukan dengan mengusung gagasan pembelaan perempuan pada ranah agama, yaitu mencoba mendekonstruksikan kembali teks-teks bias gender. Dalam membaca dan memahami teks-teks bias gender harus dengan segenap makna terdalamnya, holistik, rasional, dan keberadaannya tidak lepas dari ruang dan waktu yang melingkupinya. Teks-teks keagamaan tidak bisa berdiri sendiri melainkan refleksi dari situasi peristiwa kehidupan yang nyata dan mengalami

⁷⁸ Ratna Megawangi, *Mebiarkan Berbeda, ...*, hlm. 43.

⁷⁹ Elfi Muawanah, *Pendidikan Gender dan Hak Asasi Manusia, ...*, hlm. 32.

proses perubahan yang dinamis, serta selalu mengandung tujuan dan ruh kemanusiaan.⁸⁰ Bagi Husein Muhammad “Bagaimana mungkin agama bisa menjustifikasi ketidakadilan sesuatu yang bertentangan dengan hakikat dan misi luhur diturunkannya agama kepada manusia”.⁸¹

Ketika problem hak-hak perempuan dalam Islam dikemukakan, maka mereka para pembela Islam biasanya para pembaharu bersandar pada teks-teks al-Qur’an seraya menjelaskan bahwa Islam telah memberikan hak-hak kepada perempuan 14 (empat belas) abad yang lalu jauh sebelum dicanangkan legislasi modern. Terwujudnya kesetaraan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara laki-laki dan perempuan, dengan demikian mereka memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, kontrol atas pembangunan dan memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan.

Dalam memperjuangkan kesetaraan gender, Husein Muhammad menekankan pada dua aspek, yaitu Demokrasi dan HAM. Demokrasi merupakan sistem kehidupan bersama yang terbuka bagi setiap individu sembari meniscayakan tanggungjawab dan penghargaan terhadap martabat manusia. Sedangkan HAM memberi basis fundamental (mendasar) bagi kemerdekaan dan kesetaraan setiap individu manusia, baik laki-laki, perempuan atau makhluk Tuhan lainnya, bersifat universal, tidak memandang ras, suku, etnis, agama, jenis kelamin dan sebagainya. Hak Asasi Manusia yang di usung oleh Husein Muhammad memiliki dua hal yang menjadi akar atau prinsip dari HAM itu sendiri. Yakni kesetaraan (*Al-Musawah*) menegaskan

⁸⁰ Husein Muhammad, *Perempuan, Islam dan Negara*, ..., hlm. 126.

⁸¹ Husein Muhammad, *Islam Agama Ramah Perempuan*, ..., hlm.25.

bahwa manusia adalah makhluk Tuhan yang memiliki kedudukan yang sama di hadapan-Nya. Dan kebebasan (*Al-Hurriyah*) manusia merupakan penghargaan Tuhan kepada manusia. Manusia memiliki keistimewaan, keunggulan atau kemuliaan dibanding dengan makhluk lain terletak pada akal dan intelektualnya. Dua prinsip ini kemudian melahirkan prinsip yang lain, misalnya penghormatan dan perlindungan kepada martabat manusia.⁸²

Adapun pemikiran progresif Husein Muhammad yaitu kepemimpinan perempuan dalam politik, yaitu meyakini dan menerima perempuan menjadi seorang pemimpin di publik, bukan karena jenis kelamin yang dimilikinya tetapi karena akal intelektual dan kemampuannya dalam memimpin, serta keadilan bagi perempuan, yakni mengaitkan keadilan perempuan dengan hak-hak manusia. Artinya keadilan selalu berkaitan dengan pemenuhan hak seseorang atas orang lain yang seharusnya diterima, tanpa harus diminta, karena hak tersebut sudah ada dan menjadi miliknya. Ada dua cara atau usaha yang dilakukan oleh Husein Muhammad dalam memperjuangkan kesetaraan gender, yakni Reinterpretasi teks dan Sosialisasi Kesetaraan dan Keadilan Gender.⁸³

⁸² Yassirli Amria Wilda, "Konsep Kesetaraan Gender Husein Muhammad dan Relevansinya terhadap Tujuan Pendidikan Agama Islam", *Skripsi* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018), hlm. 111-112.

⁸³ Yassirli Amria Wilda, "Konsep Kesetaraan Gender Husein Muhammad dan Relevansinya terhadap Tujuan Pendidikan Agama Islam", ..., hlm. 112.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu suatu penelitian yang dilakukan dalam kancah kehidupan yang sebenarnya.⁸⁴ Penelitian lapangan dimaksudkan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan dan posisi saat ini, serta interaksi lingkungan unit sosial tertentu yang bersifat apa adanya (*given*).⁸⁵

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan Yuridis Sosiologis. Metode kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang masalah-masalah manusia dan sosial, bukan mendeskripsikan bagian permukaan dari suatu realitas sebagaimana dilakukan penelitian kuantitatif dengan positivismenya.⁸⁶ Penelitian kualitatif dicirikan dengan kehadiran peneliti di lapangan, sebab dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen kunci, sedangkan yang lainnya hanya sebagai penunjang. Dalam penelitian ini kehadiran peneliti merupakan salah satu kewajiban yang harus dipenuhi oleh peneliti. Karena dalam penelitian kualitatif peneliti merupakan partisipator yang harus berperan serta atau ikut andil dalam penelitian tersebut, kehadiran peneliti dalam

⁸⁴ Sutriano Hadi, *Metodologi Research* (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1994), hlm. 142.

⁸⁵ Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif: Ancangan Metodologi, Presentasi, dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemula Bidang Ilmu-Ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora* (Bansung: CV. Pustaka Setia, 2002), hlm. 54-55.

⁸⁶ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm.85.

penelitian bersifat pengamat penuh dan secara langsung hadir ditengah-tengah informan untuk mengamati perilaku pengusaha kepada para buruh perempuan. Pendekatan Yuridis Sosiologis yakni menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke objeknya.⁸⁷ Penelitian Yuridis Sosiologis adalah penelitian hukum menggunakan data sekunder sebagai data awalnya, yang kemudian dilanjutkan dengan data primer di lapangan atau terhadap masyarakat (buruh perempuan di Kabupaten Pemalang), meneliti implementasi suatu peraturan, sebagai alat pengumpulan datanya terdiri dari studi dokumen atau bahan pustaka dan wawancara (kuisisioner).⁸⁸

Pendekatan Yuridis Sosiologis ditujukan terhadap kenyataan dengan cara melihat penerapan hukum (*Das Sein*), dalam hal ini Pasal 81, 82, dan 83 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Tempat dan Waktu Pelaksanaan

Penelitian ini mengambil tempat di Kabupaten Pemalang. Pemilihan tempat ini karena di Kabupaten Pemalang terdapat cukup banyak perusahaan (PT) yang pekerjanya di dominasi oleh perempuan yang berpendidikan secukupnya, selain itu alasan yang paling mendasar yakni Kabupaten Pemalang merupakan tempat kelahiran penulis, sehingga penulis dapat membantu memberikan pengetahuan kepada para buruh perempuan yang kurang

⁸⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2005), hlm. 51.

⁸⁸ Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 34.

mendapatkan hak-hak nya. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilakukan kurang lebih 2 (bulan), terhitung dari bulan Februari s.d. bulan Maret.

C. Populasi dan Sempel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁸⁹

Tabel 3.1
Jumlah Buruh Perempuan di Kabupaten Pemalang⁹⁰

No	Jenis Perusahaan	Jumlah Buruh Perempuan
1.	Perusahaan Besar	8.961
2.	Perusahaan Sedang	850
3.	Perusahaan Kecil	425
4.	Perusahaan Mikro	20
Total		10.256

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang dipilih, penulis menggunakan rumus Slovin, dimana dengan format yang sedikit berbeda pada penghitungan ukuran sampel kecil. Berikut rumus Slovin:

⁸⁹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&d* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 297.

⁹⁰ Arsip Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan: n = Jumlah sampel yang diambil
 N = Jumlah populasi
 E = Taraf nyata 0,1⁹¹

Dari data yang diperoleh jumlah buruh perempuan di Kabupaten Pemalang sebesar 10.256. Maka dapat ditentukan sampel yang akan dipilih sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{10.256}{1 + 10.256(0,1)^2} \\ &= 99,03 \end{aligned}$$

Kemudian, penulis memilih Teknik *Purposive Sampling* dalam penelitian ini. dan kriteria yang penulis pilih adalah buruh perempuan Kabupaten Pemalang yang berusia minimal 17 tahun.

D. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Bahwa subjek penelitian pada umumnya manusia atau apa saja yang menjadi urusan manusia sebagai peneliti, kita harus melakukan penataan terlebih dahulu agar pada waktunya sudah sampai pada saat pengumpulan data, subjek tersebut sudah dalam keadaan siap. Untuk dapat mencapai keadaan demikian peneliti seyogyanya mengadakan “Kontak” dengan orang yang mengurus tentang calon subjek yang dimaksud. Didalam teori

⁹¹ Hasyim Ali Imran, “Peran Sampling dan Distribusi Data Dalam Penelitian Komunikasi Pendekatan Kuantitatif”, *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, vol. 21 no. 1(Januari-Juni 2017), hlm. 114.

komunikasi antara pribadi dijelaskan bahwa setiap manusia memiliki kepentingan tersendiri. Orang akan merasa tidak enak, kecewa, sakit hati, dan lain-lain jenis perasaan negatif apabila kepentingannya terganggu ataupun dikurangi oleh orang lain. Atas dasar pengertian tersebut dalam komunikasi antara pribadi setiap orang yang berkepentingan dan bersangkutan paut dengan komunikasi tersebut harus saling mengupayakan agar tidak terjadinya pergeseran kepentingan sesamanya. Oleh karena itu, sebelum seseorang menjalankan kepentingan-kepentingan atas orang lain maka terlebih dahulu harus melakukan penjagaan dan memperhitungkan kepentingan orang lain tersebut.⁹² Seorang peneliti yang akan meminta orang lain sebagai subjek penelitian atau bertanggungjawab tentang subjek penelitian harus bertindak hati-hati menenggang rasa dengan orang tersebut. Peneliti mengambil subjek dari penelitian ini adalah buruh perempuan yang ada di Kabupaten Pematang.

2. Objek Penelitian

Obyek adalah apa yang akan diselidiki dalam kegiatan penelitian. Beberapa persoalan sekiranya perlu kita pahami agar bisa menentukan dan menyusun obyek penelitian dalam metode penelitian kita dengan baik. Menurut Sugiyono, pengertian objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi

⁹² Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 152.

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁹³

Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto, objek penelitian adalah variable atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.⁹⁴ Objek dari penelitian ini adalah peneliti akan meneliti mengenai implementasi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 terhadap hak dasar buruh perempuan dalam PEMIKIRAN yang berkeadilan gender.

E. Sumber Data Penelitian

Data merupakan unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan relevan dengan problem tertentu. Data merupakan keterkaitan antara informasi dalam arti bahwa data harus mengungkapkan kaitan antara sumber informasi dan bentuk simbolik asli pada satu sisi. Di sisi lain data harus sesuai dengan teori dan pengetahuan.⁹⁵

1. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data utama yang memberikan informasi langsung kepada peneliti tentang data pokok yang dibutuhkan dalam penelitian kemudian dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Sumber data primer penelitian yang diperoleh secara langsung atau diperoleh dari terjun langsung

⁹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, ..., hlm. 38.

⁹⁴ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), ..., hlm.

⁹⁵ Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis* (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 79.

dilapangan, dimana sumber tersebut berupa kuisisioner dan wawancara yang dilakukan dengan buruh perempuan di Kabupaten Pemalang.

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua).⁹⁶ Bagi kalangan praktisi, bahan hukum sekunder ini bukan tidak mungkin sebagai panduan berfikir dalam menyusun argumentasi yang akan diajukan dalam persidangan atau memberikan pendapat hukum. Sudah barang tentu buku-buku dan artikel-artikel hukum yang dirujuk adalah yang mempunyai relevansi dengan apa yang hendak diteliti. Dapat saja buku atau artikel mengenai masalah yang lain daripada objek penelitian dijadikan rujukan asalkan memang ada keterkaitan dengan apa yang diteliti tersebut.⁹⁷ Sumber data penelitian yang diperoleh dari bahan kepustakaan yang terkait dengan tema penelitian yang berupa hasil-hasil penelitian, bahan hukum yang diperoleh dari buku teks, jurnal, pendapat para sarjana, dan lain sebagainya. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini ialah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, buku Gender, buku tentang ketenagakerjaan/perburuhan, skripsi serta jurnal tentang buruh perempuan, dan lain sebagainya yang berhubungan dengan penelitian ini.

⁹⁶ Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 175.

⁹⁷ Peter Mahmud Marzuqi, *Peneliti Hukum* (Jakarta: Prenada Media, 2005), hlm. 196.

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam metode pengumpulan data, penulis melakukan beberapa macam hal atau teknik supaya data yang didapat sesuai dengan peristiwa yang sebenarnya terjadi, diantaranya sebagai berikut:

1. Internet *searching*

Internet *searching* yakni metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari referensi teori, data, maupun informasi terkait, atau penelitian yang serupa dengan judul penelitian ini di dalam internet.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau sesuatu yang berkaitan dengan masalah variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah dan sebagainya.⁹⁸ Dan dalam penelitian ini diperlukan dengan mengambil gambar, memfotokopi berkas-berkas yang diperlukan yakni data jumlah buruh perempuan di Kabupaten Pemalang yang di dapatkan dari Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Pemalang.

3. Observasi

Observasi adalah cara untuk mengumpulkan data dengan mengamati atau mengobservasi objek penelitian atau peristiwa baik berupa manusia, benda mati, ataupun alam. Observasi menurut Arikunto ialah kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra.⁹⁹ Observasi yang didefinisikan sebagai perhatian yang terfokus terhadap kejadian, gejala, atau sesuatu dengan maksud menafsirkannya,

⁹⁸ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 85.

⁹⁹ Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis, ...*, hlm. 84.

mengungkap faktor-faktor penyebabnya dan menemukan kaidah-kaidah yang mengaturnya.¹⁰⁰ Observasi dilakukan dengan memperoleh data yang berkaitan dengan Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Hak Dasar Buruh Perempuan Perspektif Fiqh Perempuan KH. Husein Muhammad dengan cara melakukan pengamatan langsung untuk mengambil data primer maupun sekunder mulai dari latar belakang, mekanisme, sistem dan praktik yang dilakukan oleh pengusaha kepada para buruh perempuannya.

4. Wawancara

Wawancara yakni suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada responden.¹⁰¹ Wawancara merupakan interaksi bahasa yang berlangsung antara dua orang dalam situasi saling berhadapan yaitu melakukan wawancara, meminta informasi atau ungkapan kepada orang yang diteliti yang berputar disekitar pendapat dan keyakinan.¹⁰² Wawancara kualitatif adalah proses yang melelahkan bagi pewawancara, termasuk mendengar, memproses informasi, dan merencanakan tahap selanjutnya dari wawancara secara bersamaan. Pewawancara membutuhkan pengetahuan yang jelas tentang tujuan wawancara, fokus praktis maupun teoritis peneliti dan konteks yang mempengaruhi jawaban-jawaban responden.

¹⁰⁰ Enzir, *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 28.

¹⁰¹ M. Burhanudin, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 126.

¹⁰² Enzir, *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*, ..., hlm. 50.

Dalam melakukan wawancara peneliti menggunakan teknik wawancara tak terstruktur. Teknik wawancara tak terstruktur yakni wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data. Pedoman yang digunakan dalam wawancara jenis ini hanyalah berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti belum mengetahui secara pasti data apa yang akan diperoleh, sehingga peneliti lebih banyak mendengarkan apa yang diceritakan oleh responden.¹⁰³ Penggunaan teknik wawancara tidak terstruktur dimulai dengan kata bersifat terbuka, seperti “Bagaimana”, “Apakah” dan “Mengapa”. (pertanyaan bahkan dapat diajukan dalam bahasa daerah, kalo diyakini bahwa responden akan lebih terbuka).¹⁰⁴ Teknik ini juga bisa namakan teknik wawancara bebas terpimpin, artinya pertanyaan yang dilontarkan tidak terpaku pada pedoman wawancara dan dapat diperdalam maupun dikembangkan sesuai dengan situasi dan kondisi lapangan.

Wawancara tidak terstruktur ini dilakukan kepada K.H. Husein Muhammad dan Kepala Seksi Pengubahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya yakni Bapak Arya Anggara Pranadhita, S.H.

¹⁰³ Sahid Raharjo, “Wawancara Sebagai Metode Pengumpulan Data”, *Konsistensi*, April 2013, <https://www.konsistensi.com/2013/04/wawancara-sebagai-metode-pengumpulan.html/>. Diakses pada tanggal 06 Januari 2021 pukul 12:15 WIB.

¹⁰⁴ Dedi Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 182-183.

5. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui sesuatu dengan pasti variable yang akan diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari responden.¹⁰⁵

Dalam kuisisioner ini peneliti telah menyediakan 25 (dua puluh lima) point pertanyaan yang harus dijawab oleh 99 (sembilan puluh sembilan) responden. Dimana pertanyaan tersebut berdasar pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terkhusus Pasal 81 s.d Pasal 83 tentang hak cuti haid, hak cuti hamil dan keguguran, serta hak menyusui. Dari 25 (dua puluh lima) point tersebut terdiri dari 7 (tujuh) pertanyaan umum, 6 (enam) pertanyaan mengenai hak cuti haid, 6 (enam) pertanyaan mengenai hak cuti hamil dan keguguran, dan 6 (enam) pertanyaan mengenai hak menyusui. Kuisisioner ini dilakukan secara online melalui <http://bit.ly/FormulirHakDasarBuruhPerempuan>. Responden diminta untuk mengisi kuisisioner tersebut, setelah itu maka akan diperoleh data yang menunjukkan bagaimana implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 terhadap hak dasar buruh perempuan di Kabupaten Pematang Jaya.

¹⁰⁵ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&d* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 199.

G. Analisis Data

Dalam proses menganalisis dan menginterpretasikan data-data yang terkumpul penulis menggunakan cara analisis *deskriptif kualitatif*, yakni setelah semua data terkumpul kemudian data tersebut dikelompokkan menurut kategori masing-masing dan selanjutnya diinterpretasikan dalam bentuk kata atau kalimat.

Untuk menginterpretasikan data-data yang sudah terkumpul penulis menggunakan kerangka berfikir *deduktif*, yakni metode analisis data yang dilakukan yang berangkat dari dasar-dasar pengetahuan yang bersifat umum untuk diterapkan pada realitas empiris yang bersifat khusus.¹⁰⁶ Dalam hal ini penulis terjun ke lapangan untuk mempelajari, menganalisis, menafsirkan serta menarik kesimpulan dari peristiwa yang terjadi di lapangan.



IAIN PURWOKERTO

¹⁰⁶ Agus Sunaryo, et.al, *Pedoman Skripsi Fakultas Syariah IAIN Purwokerto* (t.k: t.p., t.t), hlm. 10.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 terhadap Hak Dasar Buruh Perempuan di Kabupaten Pematang

1. Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 terhadap Hak Dasar Buruh Perempuan di Kabupaten Pematang

Hak dasar buruh perempuan merupakan hak paten atau hak asasi untuk para buruh perempuan yang tidak bisa diganggu gugat ketika menjalankan suatu pekerjaan di tempat ia bekerja, karena hal tersebut sudah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disebutkan secara jelas di dalam Pasal 81, 82 dan 83.

a. Pasal 81 disebutkan bahwa:

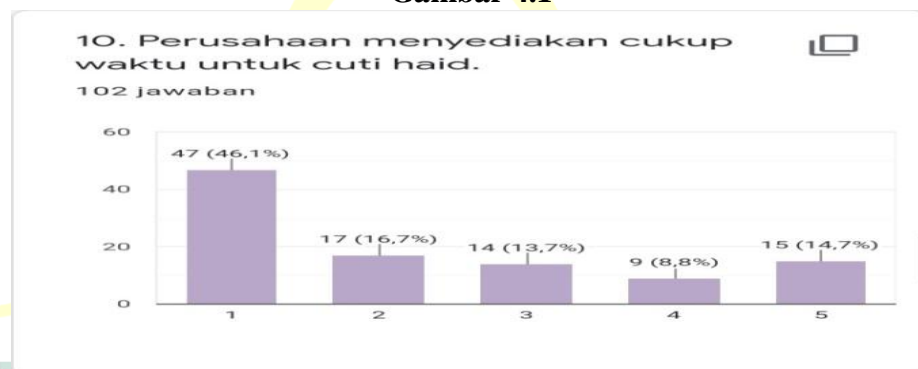
- (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian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

Pada dasarnya setiap perempuan normal pasti mengalami haid, dan tidak sedikit perempuan ketika mengalami haid pada hari pertama dan kedua mengeluhkan rasa nyeri di perutnya, sehingga selain akan menghambat pekerjaan juga akan membahayakan kesehatan reproduksi perempuan. Maka dari itu pada pasal 81 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan dengan jelas bahwasannya perempuan ketika mengalami haid di hari pertama dan kedua tidak diwajibkan untuk bekerja, perizinannya pun hanya melalui pemberitahuan kepada atasan tanpa

harus dengan menyertakan surat dokter. Selain itu, agar hak dasar buruh perempuan mengenai cuti haid ini dapat dilaksanakan dengan baik dan berkekuatan hukum, maka wajib diatur baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner yang disebarakan kepada 100 (seratus) responden, 46.1% (empat puluh enam koma satu persen) diantaranya mengaku tidak mendapatkan hak cuti haid dari perusahaan tempatnya bekerja. Padahal para buruh perempuan mengaku tidak bisa bekerja ketika mengalami nyeri haid dan membutuhkan cuti selama 2 (dua) hari ketika haid.

Gambar 4.1



b. Pasal 82 disebutkan bahwa:

- (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.

Menjadi seorang ibu sekaligus menjadi seorang istri yang membantu meringankan beban suami untuk memenuhi kebutuhan sehari-

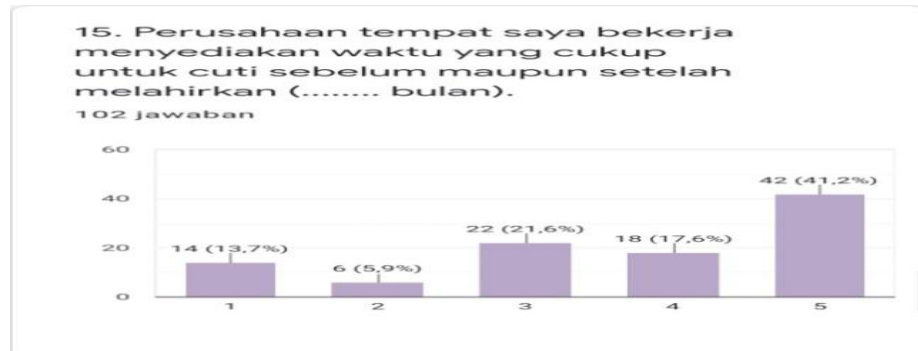
hari merupakan dualisme tugas seorang buruh perempuan. Dimana tidak jarang seorang perempuan akan tetap bekerja walaupun dalam keadaan hamil besar. Pekerja perempuan yang sedang hamil seharusnya mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan ketika bekerja, hal ini berkaitan dengan keselamatan ibu dan bayinya. Disamping itu juga agar pekerja perempuan yang sedang hamil tetap bisa menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik. Sehingga peran perusahaan untuk lebih memperhatikan pekerja perempuan yang sedang dalam keadaan hamil harus di kedepankan, karena untuk mengurangi resiko pekerja perempuan mengalami keguguran pada saat bekerja.

Maka dari itu, pada Pasal 82 dijelaskan mengenai masa istirahat atau cuti ketika melahirkan yakni 1.5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1.5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan sesuai dengan perhitungan dokter ataupun bidan. Begitu pula ketika pekerja perempuan mengalami keguguran, perusahaan harus menyediakan waktu istirahat atau cuti 1.5 (satu setengah) bulan, atau disesuaikan dengan surat keterangan dari dokter atau bidan terkait. Kedua hak ini (melahirkan dan keguguran) pada dasarnya tidak bisa di tolelir, karena pekerja perempuan tidak mungkin melahirkan pada saat bekerja atau tidak memberikan waktu istirahat bagi pekerja yang mengalami keguguran.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner yang disebarkan kepada 100 (seratus) responden, 41.2% (empat puluh satu koma dua persen)

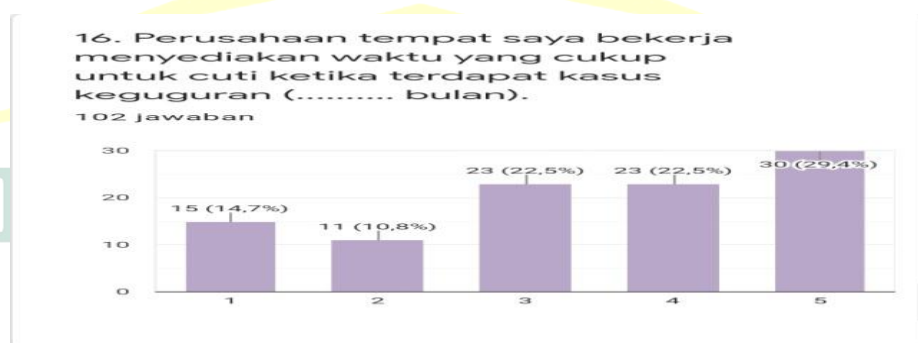
diantaranya mengakui mendapatkan hak cuti ketika sebelum dan sesudah melahirkan sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Gambar 4.2



Begitu juga 29,4% (dua puluh sembilan koma empat persen) diantaranya mengakui mendapatkan hak cuti ketika mengalami keguguran sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Gambar 4.3



c. Pasal 83 disebutkan bahwa:

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

Pada dasarnya setiap anak pasti membutuhkan Air Susu Ibu (ASI). Seorang anak yang lahir ke dunia diharuskan meminum ASI

sampai anak tersebut berusia 6 (enam) bulan. Tapi jika dilihat dari peraturan sebelumnya yakni Pasal 82 ayat (1), yang menyebutkan batas waktu cuti pekerja perempuan ketika akan melahirkan hanya berjumlah 3 (tiga) bulan saja baik sebelum maupun sesudah melahirkan. Sedangkan anak diharuskan meminum ASI sampai usia 6 (enam) bulan. Sehingga terdapat ketidaksesuaian waktu yang tersedia dan waktu yang sebenarnya dibutuhkan oleh seorang ibu, dalam hal ini pekerja perempuan untuk menyusui anaknya secara maksimal.

Maka dari itu, pada Pasal 83 secara jelas menyatakan bahwa setiap pekerja yang memiliki anak masih menyusui harus diberikan waktu sepatutnya untuk menyusui, jika hal tersebut memang harus dilakukannya pada saat bekerja. Hal ini bisa dikatakan tidak mungkin untuk membawa anak pada saat bekerja, akan tetapi minimal perusahaan menyediakan ruang *laktasi* (ruang menyusui) sebagai tempat pemompaan ASI yang kemudian di simpan di dalam alat pendingin atau tempat yang aman untuk menyimpan ASI tersebut.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner yang disebarkan kepada 100 (seratus) responden, 27.5% (dua puluh tujuh koma lima persen) diantaranya mengaku membutuhkan waktu untuk menyusui pada saat jam kerja.

Gambar 4.4



Akan tetapi, 48% (empat puluh delapan persen) diantaranya menyatakan bahwa perusahaan tidak menyediakan waktu untuk menyusui pada jam kerja.

Gambar 4.5



Dan 49% (empat puluh sembilan persen) diantaranya menyatakan bahwa perusahaan tidak memfasilitasi ruang *laktasi* maupun kebutuhan didalamnya

Gambar 4.6



2. Analisis Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 terhadap Hak Dasar Buruh Perempuan di Kabupaten Pematang

Hukum ketenagakerjaan merupakan rangkaian dari peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.¹⁰⁷ Pemerintah Indonesia dalam rangka melindungi para pekerja/buruh telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹⁰⁸ Hal ini berhubungan dengan hak dan kewajiban yang harus dijalankan oleh buruh dan pengusaha pada sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Terdapat tujuan diadakannya hukum ketenagakerjaan, diantaranya untuk mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan, dan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.¹⁰⁹ Karena pada dasarnya hukum perburuhan dimaksudkan untuk melindungi golongan yang lemah yaitu buruh, guna mendapatkan kedudukan yang layak bagi kemanusiaan.¹¹⁰ Hal ini terbukti dari hasil riset yang penulis lakukan kepada 100 (seratus) responden bahwa para buruh perempuan mendapatkan perlakuan tidak adil oleh pengusaha, dimana hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan justru disepelekan oleh pihak

¹⁰⁷ Mudjiono, *Sistem Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, ..., hlm. 160.

¹⁰⁸ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ..., hlm. 35.

¹⁰⁹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ..., hlm.

¹¹⁰ Mudjiono, *Sistem Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, ..., hlm. 161.

perusahaan, seperti terlebih pada hak cuti haid dan menyusui pada saat jam kerja atau minimal perusahaan harus memfasilitasi ruang laktasi bagi buruh perempuan yang masih menyusui untuk menyimpan ASI yang berlebih. Dari hasil wawancara penulis kepada beberapa buruh perempuan, penulis mendapati pengakuan bahwa terdapat perusahaan yang 'tidak mau mengalami kerugian' disaat memberikan hak cuti melahirkan bagi buruh perempuan, dimana buruh perempuan diperkenankan untuk mengundurkan diri terlebih dahulu sebelum masa cuti berakhir, kemudian jika ingin kembali bekerja di perusahaan tersebut harus melalui tahap pendaftaran ulang seperti diawal ia masuk. Hal ini bertujuan agar perusahaan tidak mengeluarkan upah untuk para buruh yang sedang menjalani cuti baik melahirkan maupun keguguran.

Terdapat pihak-pihak dalam hukum ketenagakerjaan, diantaranya buruh sebagai penghasil barang atau jasa, pengusaha atau majikan, organisasi pekerja atau buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah. Dalam penelitian ini buruh yang penulis maksud yakni buruh pabrik/buruh yang bekerja di pabrik. Diantara pihak-pihak tersebut terdapat satu pihak yakni organisasi pengusaha yang tidak penulis ketahui apakah di Kabupaten Pematang terdapat organisasi pengusaha atau tidak, namun seharusnya memang ada. Sedangkan, dari hasil penelitian melalui kuisioner terdapat 36,3% (tiga puluh enam koma tiga persen) buruh perempuan yang merasa terbantu dengan adanya serikat buruh, hal ini menandakan bahwa serikat buruh di masing-masing perusahaan memang ada dan berani untuk

menyuarakan pendapatnya. Akan tetapi, juga terdapat 26.5% (dua puluh enam koma lima persen) buruh perempuan yang merasa tidak terbantu dengan adanya serikat buruh, hal ini menandakan bahwa terdapat serikat buruh tetapi tidak berani menyuarakan pendapatnya atau memang tidak ada serikat buruh di beberapa perusahaan tersebut.

Gambar 4.7



Sedangkan menurut pasal 1 angka 17 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa:

Serikat pekerja/buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Hal ini dapat diketahui bahwa tujuan dari serikat buruh adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi buruh dan keluarganya.¹¹¹

Peran pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan sangat penting. Dimana pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja yang

¹¹¹ Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, ..., hlm. 50.

pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan ketenagakerjaan juga akan dapat membidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku sehingga akan tercipta suasana kerja yang harmonis.¹¹² Dari hasil wawancara penulis dengan Bapak Arya Anggara Pranadhita selaku Kepala Seksi Pengubahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang menyebutkan saat ini Dinas tenaga kerja keterkaitan dengan perusahaan hanya bertugas melakukan pembinaan. Sedangkan Pegawai Pengawasan Tenaga Kerja lah yang bisa menindak atau membuat laporan kejadian hanya pengawas tenaga kerja yang sudah diambil alih oleh dinas tenaga kerja di tingkat Provinsi bukan lagi dari Dinas tenaga kerja Kabupaten.¹¹³

Kemudian mengenai hubungan kerja, berdasarkan pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa:

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Pengertian tersebut mengandung arti bahwa pihak pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan berada di bawah pimpinan pihak lain yang disebut dengan pengusaha, dan pada dasarnya hubungan kerja meliputi hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja,

¹¹² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, ...*, hlm. 57.

¹¹³ Arya Anggara Pranadhita, Kepala Seksi Pengubahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang, *Wawancara* di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang pada tanggal 22 Februari 2021 Pukul 14:37 WIB.

hak dan kewajiban para pihak, berakhirnya hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.¹¹⁴

Berdasarkan pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa:

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat ditarik beberapa unsur perjanjian kerja, diantaranya ada pekerjaan, ada upah, ada perintah, dan ada waktu.¹¹⁵ Dan perjanjian kerja ini dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.¹¹⁶ Namun, tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan yang belum atau tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis dikarenakan ketidakmampuan sumber daya manusianya, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis melalui kuisisioner, sebanyak 42.2% (empat puluh dua koma dua persen) buruh perempuan yang dapat memahami isi perjanjian kerja yang disepakati sejak awal, dan terdapat 19.6% (sembilan belas koma enam persen) buruh perempuan yang masih belum memahami isi perjanjian kerja, ini dikarenakan menurut hasil wawancara dengan beberapa buruh yang bekerja di beberapa perusahaan

¹¹⁴ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ..., hlm. 43.

¹¹⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ..., hlm. 42.

¹¹⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, ..., hlm. 170.

memang tidak ada perjanjian kerja yang di sepakati sejak awal, mereka menuturkan setelah mereka melakukan pendaftaran, kemudian mereka langsung mendapatkan panggilan untuk langsung bekerja pada hari itu juga tanpa mengetahui isi perjanjian kerja di awal.

Gambar 4.8



Dan dengan prosentase yang sama terdapat 42.2% (empat puluh dua koma dua persen) buruh perempuan mengetahui adanya perlindungan hak cuti haid, cuti hamil dan keguguran serta hak menyusui, dan terdapat 19.6% (sembilan belas koma enam persen) buruh perempuan yang tidak mengetahui adanya perlindungan hak cuti haid, cuti hamil dan keguguran, serta hak menyusui.

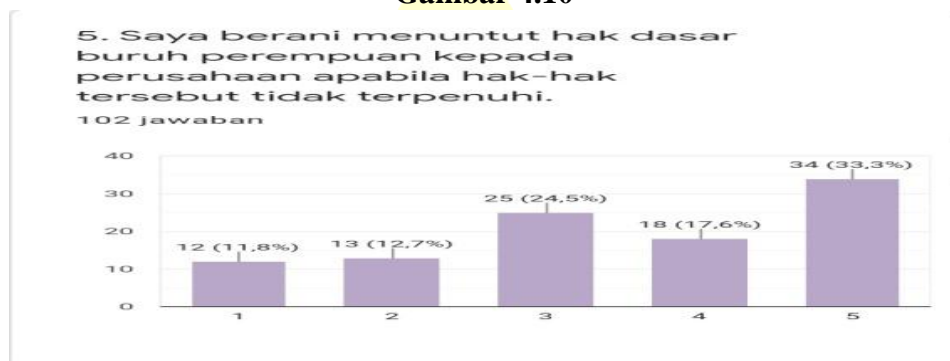
Gambar 4.9



Hal ini menandakan bahwa masih cukup banyaknya buruh perempuan yang kurang akan pengetahuan atau pendidikan mengenai apa yang seharusnya mereka ketahui.

Buruh perempuan di Kabupaten Pematang Jaya mengaku jika mereka berani menuntut hak dasar buruh perempuan kepada perusahaan apabila hak-hak tersebut tidak terpenuhi. Walaupun masih banyak juga buruh yang berani menuntut hak mereka tetapi takut akan kehilangan pekerjaan.

Gambar 4.10



Sedangkan, berdasarkan pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar; *pertama*, kemauan bebas kedua belah pihak, akan tetapi pada kenyataannya masih saja terdapat perusahaan yang tidak melakukan hal tersebut. *Kedua*, kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak, ini yang menjadi masalah kemampuan sumber daya manusia yang kurang mampu membuat perjanjian kerja secara tertulis, akan tetapi seharusnya seorang pengusaha harus mampu membuat perjanjian semacam itu. *Ketiga*, adanya perjanjian yang diperjanjikan, sudah berang tentu membahas apa yang harus dikerjakan oleh para buruh. *Keempat*, pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh

bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, point ini yang merupakan letak keadilan bagi para buruh khususnya bagi para buruh perempuan yang memiliki hak-hak khusus yang tidak dapat di ganggu gugat dan telah diatur dalam perundangan yakni dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 81, 82 dan 83 mengenai hak cuti haid, hak cuti melahirkan dan ketika mengalami keguguran, serta hak menyusui.

Selain itu, ke-empat hal tersebut juga menjadi syarat sahnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Jika keempat hal tersebut tidak terpenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum, artinya sejak semula perjanjian itu dianggap tidak pernah ada.¹¹⁷

Berdasarkan pasal 1 angka 20 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa:

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang semua syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Dan peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat, diantaranya; hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja/buruh, syarat kerja, tata tertib perusahaan, dan jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.¹¹⁸ Bapak

¹¹⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ..., hlm. 58-59.

¹¹⁸ "Hukum Ketenagakerjaan – Hak & Kewajiban Dalam UU Ketenagakerjaan untuk Pekerja dan Pengusaha", *PBHI Jakarta*. Diakses pada tanggal 24 Desember 2020 pukul 11:04 WIB.

Arya selaku Kepala Seksi Pengubahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pematang Jaya menuturkan, Di Kabupaten Pematang Jaya terdapat 40 PT besar yang di dominasi oleh buruh perempuan, karena PT yang terdapat di Kabupaten Pematang Jaya kebanyakan PT di sektor garment yang identik dikerjakan oleh perempuan. Mengenai peraturan perusahaan, PT harus membuat peraturan perusahaan yang kemudian peraturan tersebut diserahkan terlebih dahulu kepada dinas tenaga kerja untuk dilakukan pencatatan, akan tetapi dinas tenaga kerja sebelum melakukan pencatatan akan terlebih dahulu melakukan tahap *filter*, apakah peraturan tersebut sudah sesuai dengan peraturan perundangan yang ada atau belum dan apakah sudah mengedepankan hak-hak perempuan atau belum, seperti hak cuti haid, hak cuti hamil dan keguguran serta hak menyusui. Apabila terdapat ketidaksesuaian antara peraturan perusahaan dengan aturan perundangan yang ada maka dinas tenaga kerja mengembalikan kembali rancangan peraturan perusahaan tersebut untuk dilakukan revisi. Akan tetapi jika sudah sesuai dengan aturan perundangan yang ada bisa langsung secara sah di implementasikan di perusahaan.

Bapak Arya menambahkan, tidak sedikit perusahaan di Kabupaten Pematang Jaya yang belum membuat peraturan perusahaan, Dinas tenaga kerja tidak bisa menindak karena memang tidak ada sanksi ketika sebuah perusahaan tidak membuat peraturan perusahaan, hal tersebut terjadi karena adanya ketidaktahuan pengurus perusahaan tentang peraturan perusahaan. Akan tetapi Dinas tenaga kerja tetap bekerja untuk mensosialisasikan

mengenai adanya manfaat peraturan perusahaan kepada perusahaan-perusahaan yang belum membuat peraturan perusahaan. Bahkan, masih ada perusahaan yang belum mendaftarkan perusahaannya untuk izin ber-operasi (*ilegal*), dan resiko dari hal tersebut yakni perusahaan tersebut terpaksa di bubarkan oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP).

Dinas tenaga kerja Kabupaten akan melakukan pembinaan apabila terdapat perselisihan antara pengusaha dengan tenaga kerja mengenai hak dan kewajiban yang di atur dalam peraturan perusahaan. Akan tetapi, ketika terjadi hal semacam itu dinas tenaga kerja tidak secara langsung turun untuk melakukan pembinaan, akan tetapi harus diselesaikan antara pengusaha dan tenaga kerja tanpa melibatkan dinas tenaga kerja. Kemudian jika tidak dapat diselesaikan antara dua belah pihak, maka akan dilakukan pembinaan oleh dinas tenaga kerja. Padahal fungsinya peraturan perusahaan, agar tidak terjadi perselisihan, karena di dalam peraturan perusahaan disebutkan mengenai hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja.¹¹⁹ Dan lebih parahnya lagi, banyak buruh perempuan yang tidak mengetahui peraturan perusahaan yang seharusnya para tenaga kerja ketahui. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak memberitahukan peraturan perusahaan dan tidak melakukan publikasi peraturan perusahaan kepada para tenaga kerja. Bahkan, para pekerja perempuan yang pertama kali bekerja di perusahaan langsung melakukan pekerjaannya tanpa di jelaskan terlebih dahulu hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja, yang mengakibatkan pengusaha

¹¹⁹ Arya Anggara Pranadhita, Kepala Seksi Pengubahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang, *Wawancara*, di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang pada tanggal 22 Februari 2021 Pukul 14:37 WIB.

bisa bertindak sewenang-wenang kepada para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah dan ketika melawan para tenaga kerja diancam kehilangan pekerjaannya.

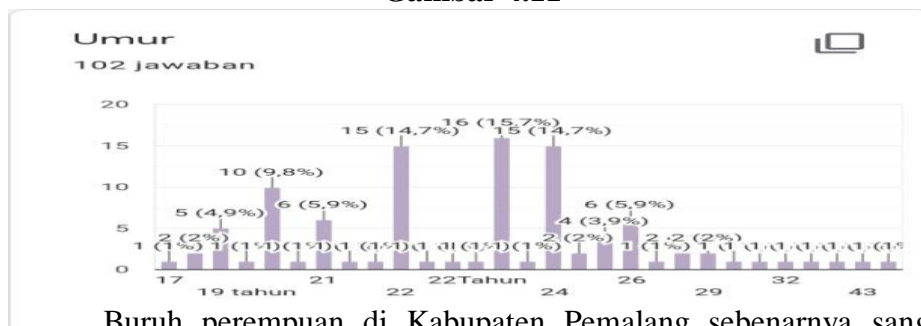
Terdapat kurang lebih 8 (delapan) hak dan kewajiban antara pekerja/buruh yang telah dijelaskan dalam Bab II. Salah satu hak buruh yang akan penulis singgung yakni mengenai hak dasar khusus pekerja perempuan. Seperti yang telah disebutkan sejak awal bahwasannya pekerja/buruh perempuan memiliki hak khusus yang hak tersebut juga telah di sebutkan di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 81, 82, dan 83 mengenai hak cuti haid, hak cuti hamil/melahirkan dan ketika mengalami keguguran, serta hak menyusui.

a. Pasal 81 tentang Hak Cuti Haid

Dalam skripsi ini yang menjadi obyek penelitian yakni para buruh perempuan yang sudah berusia diatas 17 (tujuh belas) tahun, dimana pada umumnya perempuan normal sudah mengalami masa haid di usia tersebut. Berikut grafik responden berdasarkan usia.

IAIN PURWOKERTO

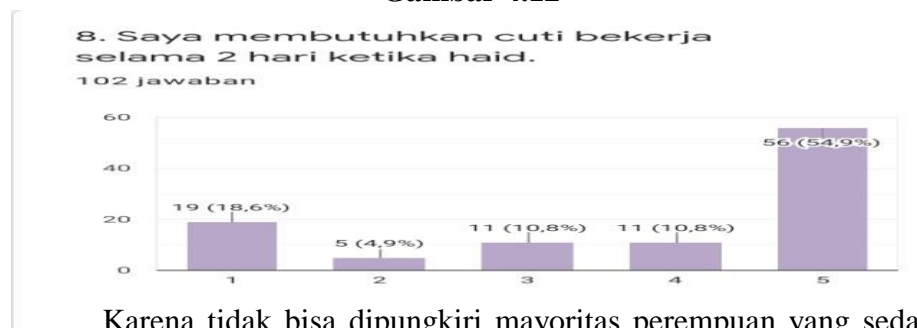
Gambar 4.11



Buruh perempuan di Kabupaten Pemalang sebenarnya sangat membutuhkan cuti bekerja selama 2 (dua) hari ketika haid. Hal ini dapat

dilihat pada hasil penelitian melalui kuisioner, terdapat 54,9% (lima puluh empat koma sembilan persen) buruh perempuan yang membutuhkan cuti bekerja ketika haid.

Gambar 4.12



Karena tidak bisa dipungkiri mayoritas perempuan yang sedang haid mengalami rasa nyeri haid. Jika dilihat dari segi kesehatan, kita tidak boleh mneyepelekan perempuan yang mengalami nyeri haid. Hal ini dikarenakan, nyeri haid terjadi pada 50%-90% wanita usia reproduktif dan 60%-90% usia remaja. Terdapat dua tipe nyeri haid atau *dismenorrhea*; Pertama, *dismenorrhea* primer yang terjadi sesaat sebelum menstruasi akibat adanya peningkatan *prostaglandin* dan nyeri akan menurun dengan seiring berjalannya hari menstruasi, karena produksi *prostaglandin* yang menurun. Kedua, *dismenorrhea* sekunder yaitu nyeri perut yang terjadi secara terus menerus baik sebelum atau selama menstruasi sampai mengganggu aktifitas misalnya sampai pingsan, tidak bisa bangun dari tidur, dan lain-lain. Penyebab nyeri haid yang sering terjadi disebabkan; Pertama, *endometriosis* atau kista coklat. Kedua, *adenomyosis*. Ketiga, *fibroid* atau *myoma*.¹²⁰ Hal ini dapat dilihat dari

¹²⁰ Nadialaydrus, "tentang Nyeri Haid", Instagram @nadialaydrus, pada tanggal 20 April 2021 Pukul 07:44 WIB.

hasil penelitian melalui kuisisioner, terdapat 42.2% (empat puluh dua koma dua persen) buruh perempuan merasa tidak bisa bekerja ketika mengalami nyeri haid.

Gambar 4.13



Sudah jelas disebutkan di dalam aturan perundangan bahwa perusahaan harus memberikan waktu cuti haid selama dua hari kepada para pekerja perempuan yang sedang haid, akan tetapi pada kenyataannya banyak perusahaan yang tidak menyediakan cukup waktu untuk cuti haid. Hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian melalui kuisisioner, terdapat 46,1% (empat puluh enam koma satu persen) buruh perempuan mengaku perusahaan tidak memberikan cukup waktu untuk cuti haid.

IAIN PURWOKERTO

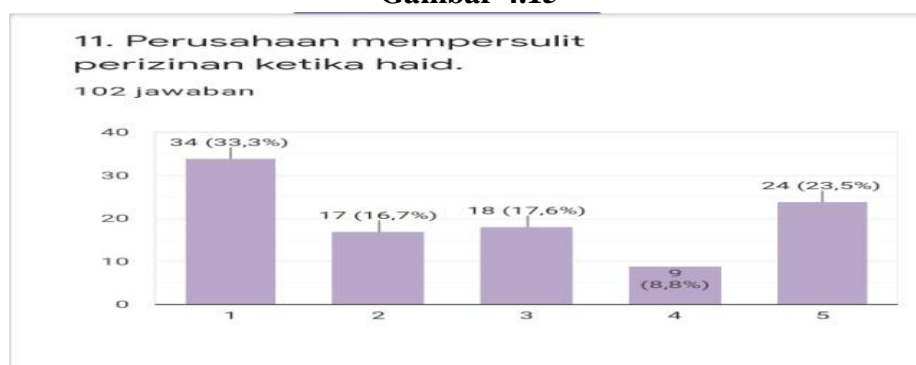
Gambar 4.14



Tidak hanya itu, ketika perusahaan memberikan cukup waktu untuk cuti haid pun, perusahaan mempersulit perizinan dalam memberikan waktu untuk cuti haid, yang mana salah satunya dengan

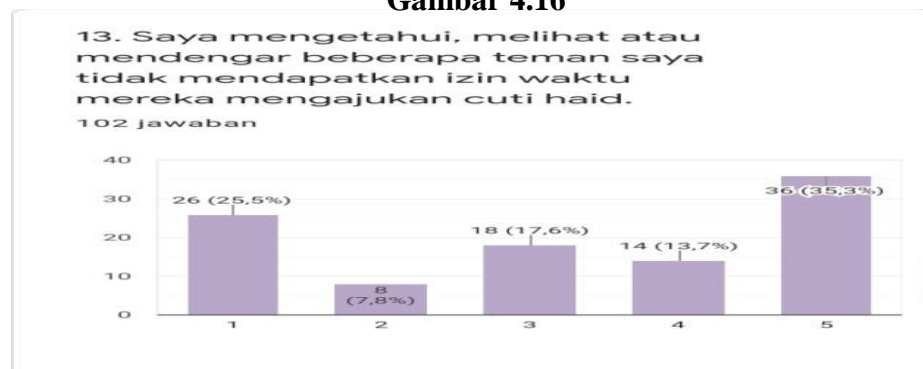
harus menggunakan surat keterangan dokter. Hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian melalui kuisisioner, terdapat 33,3% (tiga puluh tiga koma tiga persen) buruh perempuan sulit mendapatkan izin ketika haid dari perusahaan.

Gambar 4.15



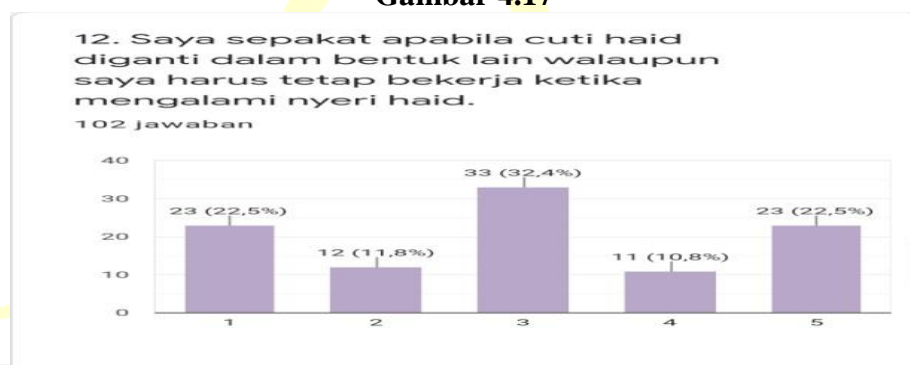
Bahkan, buruh perempuan juga mengetahui, melihat atau mendengar beberapa teman kerjanya tidak mendapatkan izin ketika mereka mengajukan cuti haid. Hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian melalui kuisisioner, terdapat 35,3% (tiga puluh lima koma tiga persen) buruh perempuan mengaku mengetahui, melihat atau mendengar beberapa teman kerjanya tidak mendapatkan izin ketika mereka mengajukan cuti haid.

Gambar 4.16



Terdapat perusahaan yang menetapkan penggantian cuti haid dalam bentuk lain yakni berupa uang sebesar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah). Hal tersebut tidak disambut baik sepenuhnya oleh para buruh perempuan, pasalnya mereka merasa senang mendapatkan uang tambahan dari gaji pokok mereka, akan tetapi mereka juga sangat membutuhkan cuti ketika mengalami nyeri haid. Hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian melalui kuisioner, terdapat 32.4% (tiga puluh dua koma empat persen) pada rating ketiga, buruh perempuan sepakat apabila cuti haid diganti dalam bentuk lain walaupun mereka harus tetap bekerja ketika mengalami nyeri haid.

Gambar 4.17



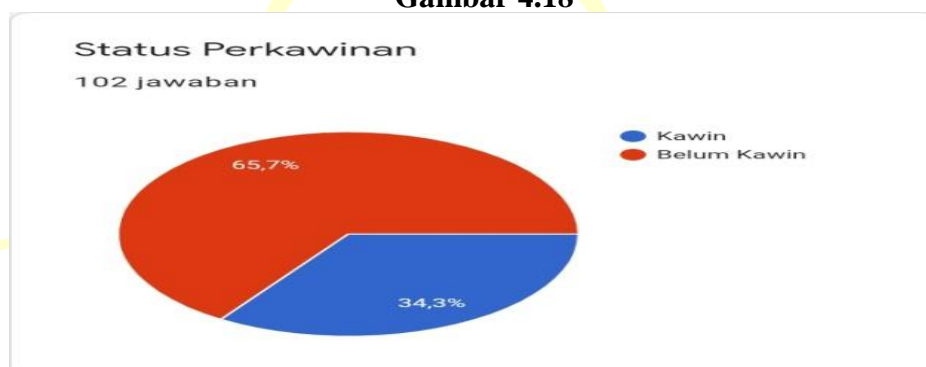
Mengenai hak cuti haid, menurut Bapak Arya Anggara Pranadhita. Semua pekerja perempuan sadar akan hak tersebut, hanya saja fakta dilapangan para buruh perempuan jarang yang mengambil hak cuti haid selama dua hari. Dan menurut penuturan Bapak Arya Angga Pranadhita, selama ini belum ada pengaduan buruh perempuan mengenai hak cuti haid. Jika memang realitanya buruh perempuan kesulitan dalam mendapatkan hak cuti haid seharusnya melakukan pelaporan. Akan tetapi, tidak ada buruh perempuan yang berani atau takut untuk

melaporkan hal yang semacam itu. Bahkan, terdapat perusahaan yang menukar hak cuti haid dengan uang Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) tanpa adanya kesepakatan dari para tenaga kerja perempuan. Karena haid dianggap tidak terlalu vital oleh perusahaan, akan tetapi jika dilihat dari segi emosional dan hormon perempuan ketika mengalami haid dan dipaksakan untuk bekerja, itu yang dipermasalahkan.¹²¹

b. Pasal 82 tentang Hak Cuti Hamil dan Keguguran

Dalam skripsi ini yang menjadi obyek penelitian yakni para buruh perempuan yang sudah dan belum memiliki status perkawinan. terdapat 34.3% (tiga puluh empat koma tiga persen) buruh perempuan yang sudah berstatus kawin.

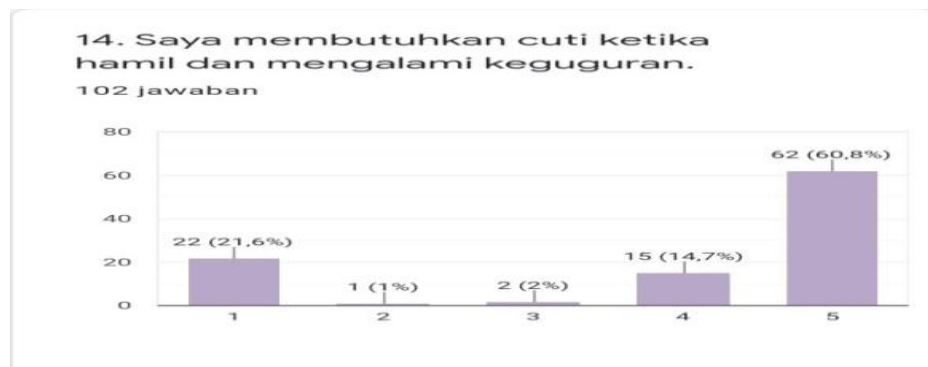
Gambar 4.18



Terdapat 60.8% (enam puluh koma delapan persen) buruh perempuan yang sudah membutuhkan cuti ketika hamil atau mengalami keguguran.

¹²¹ Arya Anggara Pranadhita, Kepala Seksi Pengubahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang, *Wawancara*, di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang pada tanggal 22 Februari 2021 Pukul 14:37 WIB.

Gambar 4.19



Dan perusahaan menyediakan waktu yang cukup untuk cuti sebelum maupun setelah melahirkan. Yang di dalam aturan perundangan disebutkan bahwa 1.5 (satu setenagh) bulan cuti sebelum melahirkan dan 1.5 (satu setenagah) bulan setelah me;ahirkan. Akan tetapi realitanya perusahaan menyerahkan kembali teknis pengambilan cuti melahirkan kepada buruh perempuan, yang pada prinsipnya cuti melahirkan berjumlah 3 (tiga) bulan baik sebelum maupun sesudah melahirkan, dan tidak boleh dari ketentuan tersebut. Hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian melalui kuisisioner, terdapat 41,2% (empat puluh satu koma dua persen) buruh perempuan merasa perusahaan menyediakan waktu yang cukup untuk cuti sebelum maupun setelah melahirkan.

Gambar 4.20



Menurut Bapak Arya, hak cuti hamil bersifat mutlak, bahkan para buruh perempuan yang hamil dan sudah mendekati HPL tidak diambil hak cuti hamil nya, akan tetapi setelah melahirkan buruh perempuan memaksimalkan cuti selama tiga bulan. Fakta dilapangan hak ini bersifat *elastis*, dimana tidak semua buruh perempuan mengambil cuti hamil sesuai dengan aturan perundangan yang ada, yakni 1.5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1.5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan, akan tetapi buruh perempuan justru mengambil cuti selama 3 (tiga) bulan pasca melahirkan dengan tujuan agar memaksimalkan istirahatnya.¹²²

Begitu juga dalam ketika terdapat kasus keguguran, 29,4% (dua puluh sembilan koma empat persen) buruh perempuan merasa perusahaan menyediakan waktu yang cukup ketika terdapat kasus keguguran.

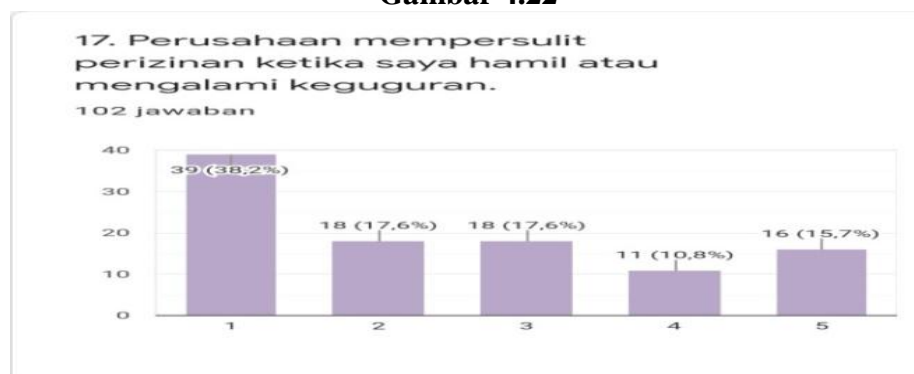
Gambar 4.21



¹²² Arya Anggara Pranadhita, Kepala Seksi Pengubahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang, *Wawancara*, di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang pada tanggal 22 Februari 2021 Pukul 14:37 WIB.

Terdapat 38.2% (tiga puluh delapan koma dua persen) buruh perempuan juga tidak merasa perusahaan mempersulit perizinan ketika hamil dan atau mengalami keguguran).

Gambar 4.22



Akan tidak wajar jika perusahaan tidak memberikan izin atau mempersulit perizinan melahirkan, karena di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 93 angka (2) point c disebutkan bahwa perusahaan harus tetap membayar upah pekerja laki-laki apabila suami mengambil cuti untuk menemani isteri melahirkan atau keguguran kandungan. Artinya, suami (pekerja laki-laki) saja diberikan masa cuti untuk menemani isterinya melahirkan dan tetap mendapatkan upah, apalagi seorang isteri (pekerja perempuan) juga harus mendapatkan hak yang sama sesuai dengan hak proporsionalnya yakni mendapatkan cuti secara penuh dan tetap diberikan upah ketika mengajukan hak cuti melahirkan.

Namun, terdapat prosentase yang sama mengenai perusahaan memberikan dan tidak memberikan kompensasi kepada buruh perempuan yang melahirkan atau mengalami keguguran pada saat bekerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian melalui kuisisioner, terdapat 25.5% (dua

puluh lima koma lima persen) buruh perempuan yang mengaku atau mengetahui pemberian kompensasi kepada buruh perempuan yang melahirkan atau mengalami keguguran saat bekerja. Dan terdapat 25.5% (dua puluh lima koma lima persen) buruh perempuan yang mengaku sebaliknya.

Gambar 4.23



Dari hasil wawancara penulis dengan beberapa buruh perempuan di salah satu perusahaan juga menjelaskan bahwa perusahaan tidak mau rugi ketika terdapat buruh perempuan yang cuti karena melahirkan atau mengalami keguguran, dimana perusahaan menginginkan agar sebelum buruh tersebut mengambil cuti, mereka diharuskan untuk mengundurkan diri terlebih dahulu, jika memang mereka (buruh) akan kembali bekerja di perusahaan tersebut harus melalui proses awal yakni menyerahkan lamaran pekerjaan, dan lain sebagainya. Hal ini bertujuan agar perusahaan tidak perlu memberikan upah ketika mereka sedang melakukan cuti baik melahirkan maupun keguguran.

c. Pasal 83 tentang Hak Menyusui

Tidak banyak buruh perempuan di Kabupaten Pematang Jaya yang membutuhkan waktu menyusui pada saat jam kerja. Hal ini dapat dilihat

pada hasil penelitian melalui kuisisioner, terdapat 40.2% (empat puluh koma dua persen) buruh perempuan yang tidak membutuhkan waktu menyusui pada jam kerja. Namun, terdapat 27.5% (dua puluh tujuh koma lima persen) buruh perempuan membutuhkan waktu menyusui pada jam kerja.

Gambar 4.24



Perusahaan pun tidak menyediakan waktu yang cukup untuk menyusui pada jam kerja. Hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian melalui kuisisioner, terdapat 48% (empat puluh delapan persen) buruh perempuan mengakui bahwa perusahaan tidak menyediakan waktu yang cukup untuk menyusui pada jam kerja.

Gambar 4.25



Perusahaan juga tidak menyediakan ruang laktasi yang seharusnya setiap perusahaan memiliki ruang laktasi, terlebih di Kabupaten Pemalang mayoritas pekerjanya adalah perempuan. Akan

tetapi hal ini tidak diimbangi dengan fasilitas yang disediakan untuk buruh perempuan. Fungsi ruang laktasi setidaknya untuk menampung ASI-ASI berlebih buruh perempuan, jika memang perusahaan tidak menyediakan waktu menyusui pada jam kerja. Hal ini bisa dilihat pada hasil penelitian melalui kuisioner, terdapat 49% (empat puluh sembilan persen) buruh perempuan mengaku perusahaan tidak memfasilitasi kebutuhan ruang laktasi dengan baik.

Gambar 4.26



Karena perusahaan tidak menyediakan waktu untuk menyusui pada jam kerja, mau tidak mau para buruh perempuan yang memiliki anak yang masih menyusui, harus menggantinya dengan susu formula. 31,4% (tiga puluh satu koma empat persen) buruh perempuan tidak sepakat jika susu formula dapat dijadikan solusi sebagai pengganti ASI ketika perusahaan tidak menyediakan waktu menyusui pada jam kerja. Karena pada dasarnya anak harus mendapatkan ASI sampai pada usia 6 (enam) bulan, sedangkan para buruh hanya diberikan waktu untuk cuti setelah melahirkan hanya 1,5 (satu setengah) bulan, setelah itu buruh perempuan harus kembali bekerja.

Gambar 4.27



Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan di Kabupaten Pematang tidak mengimplementasikan hak dasar buruh perempuan dengan baik dan semestinya. Perusahaan terkesan mengeksploitasi perempuan dan hanya mengedepankan hegemoni kapital untuk memperkaya diri sendiri tanpa memperhatikan hak-hak yang dibutuhkan oleh para buruh.

Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama dua tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya, dan ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹²³ Peraturan perusahaan yang ada pada perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Pematang bisa saja tidak bertentangan dengan perundangan yang berlaku, hanya saja perusahaan tidak mengimplementasikan aturan tersebut sepenuhnya.

Dari hasil penelitian melalui kuisisioner dapat disimpulkan bahwa perusahaan cukup mengedepankan hak-hak dasar buruh perempuan, hal ini bisa dilihat dalam gambar berikut.

¹²³ Hukumonline.com, *Tanya Jawab Hukum Perusahaan*, ..., hlm. 6.

Gambar 4.28



B. Analisis Implementasi Hak Dasar Buruh Perempuan di Kabupaten Pemalang dalam Pemikiran yang Berkeadilan Gender

Manusia, dalam pandangan Islam, adalah ciptaan Tuhan yang paling terhormat dibandingkan dengan ciptaan-Nya yang lain. Kehormatan ini disamping karena ia makhluk yang berpikir dan mencipta, juga karena ia bekerja. Tiga hal ini merupakan milik khas manusia, dan menjadi cara mereka mempertahankan, meningkatkan, dan memperoleh kesejahteraan hidup, serta menyempurnakan eksistensinya.

Oleh karena itu, maka bekerja menjadi hak asasi manusia, termasuk perempuan. Terdapat banyak ayat al-Qur'an yang menyerukan manusia untuk bekerja, dimana saja dan apa saja, yang sesuai dengan kecenderungan dan pilihannya masing-masing. Allah SWT. berfirman dalam Q.S al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.

Dari ayat diatas, kita bisa mengatakan bahwa bekerja adalah bagian dari pengabdian kepada Allah SWT., atau ibadah, apapun pekerjaan tersebut, sepanjang dimaksudkan untuk membuatnya eksis dan dengan cara yang baik (halal). Bekerja juga bisa bernilai *Jihad fi Sabilillah* (berjuang di jalan Allah SWT.) jika ia dimaksudkan untuk membantu atau menolong keluarganya atau orang lain. Ini berlaku bagi siapa saja, baik laki-laki maupun perempuan.¹²⁴

Perempuan, seperti halnya laki-laki, dituntut untuk bekerja guna memperoleh kehidupan yang layak atau juga untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Dan, ia dapat memilih pekerjaannya dimana saja, di ruang manapun, sesuai dengan potensi dan kapasitas yang dimilikinya. Al-Qur'an tidak menyebutkan bahwa pekerjaan perempuan adalah di ruang domestik dan tidak di ruang publik. Perempuan dan laki-laki dapat bekerja di dalam maupun di luar rumah.¹²⁵

Pancasila sebagai dasar negara dan UUD 1945 sebagai konstitusi telah menjadikan konsensus nasional. Ia merupakan titik temu paling ideal dari berbagai aspirasi dan kehendak-kehendak beragam para penganut agama-agama dan kepercayaan dimanapun mereka berada di seluruh bumi nusantara ini. Seluruh sila-sila dan pasal-pasal dalam konstitusi kita bukan hanya tidak bertentangan, melainkan juga sesuai dan seiring sejalan dengan visi dan misi agama, sebagaimana sudah disebutkan. Konstitusi RI telah membuat pasal-pasal yang menjamin hak-hak asasi manusia. Sebagai hak asasi, maka ia adalah sesuatu yang melekat secara kodrati dalam setiap manusia dan tidak dapat

¹²⁴ Husein Muhammad, *Islam Agama Ramah Perempuan*, ..., hlm. 305-307.

¹²⁵ Husein Muhammad, *Islam Agama Ramah Perempuan*, ..., hlm. 307.

dicabut daripadanya. Ia berlaku universal. Ia adalah cita-cita semua manusia di muka bumi ini. Prinsip-prinsip kemanusiaan ini harus menjadi landasan bagi semua kebijakan publik. Dan, semua perundang-undangan dan aturan-aturan dibawahnya tidak boleh bertentangan dengannya.¹²⁶

Sebagai konsekuensi paling logis dan bertanggungjawab bagi kesetiaan dan komitmen seluruh warga negara atas konstitusi kita, maka pemerintah dan seluruh lembaga-lembaga negara berkewajiban menyusun perundang-undangan dan kebijakan-kebijakan publik yang sejalan dengan prinsip-prinsip kemanusiaan tersebut. Aturan-aturan hukum harus sejalan dan tidak boleh bertentangan dengan prinsip-prinsip dan nilai-nilai kemanusiaan universal. Atas hal ini, pemerintah dan para penegak hukum dituntut untuk menjalankan dan menegakannya secara konsekuen.

Dalam kaidah Islam dinyatakan:

Kebijakan publik dan tindakan pemerintah haruslah dibuat dan dilaksanakan untuk kemaslahatan rakyat.¹²⁷

Pemerintah Indonesia dalam rangka memberikan perlindungan terhadap hak-hak bagi seluruh pekerja terkhusus perlindungan untuk para pekerja perempuan, telah membuat perundangan mengenai hak-hak pekerja perempuan yang bersifat mutlak seperti yang tercantum pada Pasal 81, 82, dan 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana pada pasal-pasal tersebut menyebutkan berbagai hak reproduksi yang harus pekerja perempuan dapatkan ketika mereka bekerja, diantaranya mengenai hak cuti

¹²⁶ Husein Muhammad, *Islam Agama Ramah Perempuan*, ..., hlm. 275.

¹²⁷ Husein Muhammad, *Islam Agama Ramah Perempuan*, ..., hlm. 276.

haid, hak cuti melahirkan dan keguguran, serta hak menyusui pada jam bekerja. Hal ini yang harus benar-benar diperhatikan oleh pemilik perusahaan agar tidak melalaikan pemberian hak-hak tersebut kepada para pekerja perempuannya.

Pada dasarnya, ada hal yang tidak terdapat didalam kekuasaan kita dan ada hal yang terdapat dalam kekuasaan kita, artinya kita dapat mengusahakannya dan ada yang tidak dapat kita mengusahakannya, karena itu adalah kodrat, sesuatu yang Tuhan sendiri yang menciptakannya dan kita tidak bisa mengelak akan terjadinya hal itu. Jadi, ini bukan menjadi kesalahan kita, tapi inilah yang dinamakan kodrat. Dimana saja kapan saja perempuan mempunyai alat reproduksi dan fungsi-fungsi reproduksi yang tidak dimiliki oleh laki-laki. Perempuan punya rahim, vagina, payudara dan seluruh dari akibat-akibat proses alat reproduksi itu, misalnya haid, melahirkan, nifas, menyusui, dan lain sebagainya.¹²⁸ Jadi ini yang disebut menurut Mbak Nurofiah sebagai keadilan hakiki yakni mempertimbangkan hak-hak perempuan yang kodrati, tidak bisa disalahkan. Kemudian nantinya perusahaan apapun tidak boleh mengurangi hak-hak perempuan karena fungsi-fungsi reproduksinya berjalan.

Hal ini juga harus di pahami oleh semua orang bahkan lembaga negara, negara harus memiliki sebuah Undang-undang yang memperhatikan keadilan hakiki yang didalamnya harus dibuat hak cuti haid, hak cuti melahirkan, hak cuti nifas, hak untuk menyusui sebagai hak dasar perempuan. Hal ini yang perlu dikritik habis-habisan, karena hanya menggunakan cara pandang

¹²⁸ Husein Muhammad, *Feminis Muslim Indonesia, Wawancara*, melalui Telepon Seluler pada tanggal 17 April 2021 Pukul 13:59 WIB.

kapitalistik, perusahaan hanya memikirkan keuntungan untuk dirinya sendiri.

Nabi Muhammad SAW bersabda:

عَنْ أَبِي الدَّرْدَاءِ، قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: أْبْعُونِي ضِعْفَاءَكُمْ، فَإِنَّكُمْ
إِنَّمَا تُرَزَقُونَ وَتُنصَرُونَ بِضِعْفَاءِكُمْ

Carilah aku di tengah-tengah orang-orang lemah diantara kalian. Sesungguhnya kalian diberi rizki dan ditolong oleh orang-orang lemah di antara kalian.

Jadi formalisme-formalisme itu seringkali mengurangi hak-hak perempuan. Sedangkan banyak orang yang tidak memahami potensi-potensi yang dimiliki oleh perempuan dan dapat menguntungkan orang lain. Selama ini para perempuan bekerja sedemikian rupa, tapi tidak mempertimbangkan hak-hak tersebut, ini merupakan kelalaian manusia. Perempuan selain mengerjakan pekerjaan domestiknya juga bekerja untuk membantu perekonomian keluarga, yang kemudian perempuan harus dipenuhi semua hak-hak yang dimilikinya. Tidak boleh menyepelekan haid, nifas, atau menyusui sekalipun yang pada akhirnya mengurangi hak-hak perempuan.¹²⁹

Ketika perempuan tidak mendapatkan apa yang menjadi hak nya, hal tersebut termasuk kedalam kekerasan. Terdapat empat jenis kekerasan, diantaranya; kekerasan fisik, kekerasan psikis, kekerasan seksual, dan kekerasan ekonomi. Diantara seluruh kekerasan itu basisnya adalah kekuasaan, tidak dibenarkan jika kekuasaan dilakukan untuk melakukan kekerasan.¹³⁰

¹²⁹ Husein Muhammad, *Feminis Muslim Indonesia, Wawancara*, melalui Telepon Seluler pada tanggal 17 April 2021 Pukul 13:59 WIB.

¹³⁰ Husein Muhammad, *Feminis Muslim Indonesia, Wawancara*, melalui Telepon Seluler pada tanggal 17 April 2021 Pukul 13:59 WIB.

Melihat fakta-fakta tentang kekerasan terhadap perempuan, khususnya tentang kekerasan seksual, kita seharusnya tergugah dan terpanggil untuk segera menghentikannya, karena ia bertentangan dengan agama dan prinsip-prinsip kemanusiaan.

Nabi Muhammad SAW. dalam sebuah hadits bersabda:

Siapapun yang melihat kemungkaran, hendaklah mengubahnya dengan tangan, jika tidak bisa, maka hendaklah mengubahnya dengan lisan/ucapan, dan jika tidak bisa, maka dengan hati. (HR. Muslim)

Kata “tangan”, dalam banyak tafsir atas hadits, dimaknai sebagai “kekuasaan”. Dalam konteks negara demokrasi, makna kekuasaan harus didasarkan atas Undang-undang. Dengan begitu, maka makna hadits tersebut adalah bahwa jika engkau melihat kemungkaran (kejahatan, keburukan, dan kerusakan sosial), maka hendaklah mengubahnya dengan Undang-undang. Ini adalah kewajiban legislatif dan eksekutif.

Jika kita tidak punya kekuasaan, maka tindakan mengubah, menghilangkan, atau menghapus kemungkaran hendaklah dilakukan dengan “lisan”. Makna “lisan” di sini bisa dilakukan melalui, antara lain sosialisasi, pencerahan, ceramah, nasihat, khutbah dan sejenisnya tentang kemungkaran tersebut.

Pembiaran terhadap berlangsungnya kekerasan seksual dan pengabaian atas hal tersebut akan membawa dampak kerusakan sosial yang semakin meluas. Tuhan berfirman:

وَاتَّقُوا فِتْنَةً لَا تُصِيبَنَّ الَّذِينَ ظَلَمُوا مِنْكُمْ خَاصَّةً ۖ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Dan, peliharalah dirimu dari pada siksaan yang tidak khusus menimpa orang-orang yang dzalim saja diantara kamu. Dan, ketahuilah bahwa Allah SWT. amat keras siksaan-Nya. (QS. Al-Anfaal: 25)¹³¹

Kekerasan seksual adalah satu bagian saja dari kekerasan terhadap perempuan. Kekerasan terhadap perempuan didefinisikan sebagai berikut:

Setiap perbuatan berdasarkan perbedaan berbasis gender yang berakibat atau mungkin berakibat kesengsaraan atau penderitaan perempuan secara fisik, seksual, atau psikologis, termasuk ancaman terjadinya perbuatan tersebut, pemaksaan, atau perampasan kebebasan secara sewenang-wenang, baik yang terjadi di ruang publik maupun di dalam kehidupan pribadi.

Maka, kekerasan seksual terhadap perempuan berakar lebih pada adanya ketimpangan relasi kuasa berbasis gender yang mengakar dalam budaya masyarakat. Ia adalah sistem sosial budaya patriarki; sebuah sistem/ideologi yang melegitimasi laki-laki sebagai pemegang otoritas dan superioritas, menguasai, kuat, pintar, dan sebagainya. Dunia dibangun dengan cara berpikir untuk kepentingan laki-laki. Keyakinan bahwa perempuan secara kodrat adalah makhluk yang lembut dan lemah, posisinya dibawah laki-laki, inferior, melayani hasrat seksual laki-laki, dan sebagainya telah menempatkan perempuan seakan-akan sah untuk ditaklukkan dan diperlakukan secara seenaknya oleh laki-laki, termasuk dengan cara-cara kekerasan.¹³²

Dilihat dari teori keadilan gender dan kesetaraan gender terhadap implementasi hak dasar buruh perempuan di Kabupaten Pematang Jaya, berakibat ketidakadilan terhadap perempuan hanya dikarenakan dia perempuan, lebih

¹³¹ Husein Muhammad, *Islam Agama Ramah, ...*, hlm. 276-277.

¹³² Husein Muhammad, *Islam Agama Ramah Perempuan, ...*, hlm. 269-270.

tegasnya dikatakan tidak adil dan dzalim. Seharusnya manusia itu setara maka dia di perlakukan secara adil. Adil disini menurut K.H Husein Muhammad yakni memberikan hak secara proporsional kepada siapa saja yang memilikinya. Sebagai perempuan dia memiliki kodrat yang tidak dimiliki oleh laki-laki, sehingga harus dipertimbangkan, bukan karena kodratnya berbeda dengan laki-laki maka kemudian dibeda-bedakan, dimana secara hakiki perempuan tidak bisa menghindari kodrat yang telah Tuhan berikan seperti haid, hamil, dan menyusui, semua itu pasti akan terjadi pada perempuan normal.¹³³

Ideologi patriarkis telah mempengaruhi cara berpikir masyarakat kita, mempengaruhi penafsiran atas teks-teks agama dan juga para pengambil kebijakan-kebijakan publik/politik. Pengaruh ini melampaui ruang dan waktu kehidupan manusia., baik dalam domain privat (domestik) maupun publik. Ketimpangan yang didasarkan atas sistem sosial/ideologi inilah yang berpotensi menciptakan ketidakadilan, subordinasi, dan dominasi atas perempuan. Dan, semuanya ini merupakan sumber utama dari tindak kekerasan terhadap perempuan.

Ketimpangan relasi kuasa berbasis gender tersebut diperparah ketika satu pihak (pelaku) memiliki kendali lebih terhadap korban, baik ekonomi, pengetahuan, status sosial, dan lain-lainnya. Kendali muncul dalam bentuk hubungan *patronklien*, seperti antara orangtua-anak, majikan-buruh, guru-murid, tokoh masyarakat atau tokoh agama-warga, pengasuh-santri, dan

¹³³ Husein Muhammad, *Feminis Muslim Indonesia, Wawancara*, melalui Telepon Seluler pada tanggal 17 April 2021 Pukul 13:59 WIB.

kelompok bersenjata/aparat-pendudul sipil, bahkan orang pusat-orang daerah.¹³⁴

Perusahaan seharusnya paham, ketika merekrut perempuan maka perusahaan harus mempertimbangkan keberadaan seksualitas perempuan. Tidak bisa dikesampingkan bahwa perempuan memiliki potensi yang luar biasa, karena masa depan bangsa terletak pada perempuan. Jadi, harus bisa menempatkan bagaimana seharusnya memperlakukan perempuan. Dan harus dengan sadar kita ketahui bahwa perempuan adalah ibu manusia.¹³⁵

Pemaksaan terhadap perempuan untuk dieksploitasi secara seksual sudah sejak lama diharamkan oleh Islam. Dalam salah satu ayat al-Qur'an, secara eksplisit disebutkan:

وَلَيْسَتَعَفِيفِ الَّذِينَ لَا يَجِدُونَ نِكَاحًا حَتَّىٰ يُعْزِبَهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَالَّذِينَ يَبْتِغُونَ الْكِتَابَ مِمَّا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ خَيْرًا ۗ وَأَعْتَوْهُمْ مِّن مَّالِ اللَّهِ الَّذِي ۖ ءَاتَاكُمْ ۗ وَلَا تُكْرِهُوا ۚ فَتَيِّبْتُمْ عَلَىٰ الْبِعَا ۚ إِنْ أَرَدْنَ تَحَصُّنًا لِّتَبْتَعُوا ۗ عَرَضَ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَمَنْ يُكْرِهِنَّ فَإِنَّ اللَّهَ مِنْ ۚ بَعْدِ إِكْرِهِنَّ غَفُورٌ رَّحِيمٌ

Dan, janganlah kamu paksa budak-budak wanitamu untuk melakukan pelacuran, sedang mereka sendiri menginginkan kesucian, karena kamu hendak mencari keuntungan duniawi. (QA. An-Nuur: 33)¹³⁶

Ini merupakan model baru, karena isu tentang gender baru ada pada tahun 1970, sehingga seluruh kebijakan negara sendiri banyak yang diskriminatif, banyak yang merendahkan perempuan, subordinasi, memarjinalkan, tidak adil, dzalim, dikurangi upah kerjanya, hanya karena dia perempuan dan perusahaan mengabaikan tentang fungsi-fungsi reproduksi.

¹³⁴ Husein Muhammad, *Islam Agama Ramah Perempuan*, ..., hlm. 270.

¹³⁵ Husein Muhammad, *Feminis Muslim Indonesia*, *Wawancara*, melalui Telepon Seluler pada tanggal 17 April 2021 Pukul 13:59 WIB.

¹³⁶ Husein Muhammad, *Islam Agama Ramah Perempuan*, ..., hlm. 273-274.

Maka dari itu, keadilan terhadap perempuan harus dilihat dari keadilan hakiki dan keadilan gender.¹³⁷

Sudah menjadi kesepakatan ulama Islam sejak zaman klasik sampai hari ini bahwa tujuan syariat Islam adalah mewujudkan kemaslahatan manusia. Kemaslahatan manusia dalam hal ini adalah perlindungan terhadap hak-hak dasar yang diciptakan Tuhan, yang meliputi antara lain perlindungan atas keyakinan (hak beragama dan berkeyakinan), perlindungan terhadap jiwa (hak hidup dan hak tidak dianiaya), perlindungan akal pikiran (hak berpendapat, berekspresi berkumpul, dan lain sebagainya), perlindungan terhadap hak berketurunan dan kehormatan diri (hak reproduksi sehat, hak tidak dilecehkan, direndahkan, dan lain sebagainya) dan perlindungan harta (hak milik).

Prinsip-prinsip kemanusiaan tersebut harus menjadi dasar bagi setiap keputusan hukum atau aturan kehidupan manusia. Jika demikian KH. Husein Muhammad berpendapat bahwa tidak masuk akal jika agama melahirkan praktik hukum, aturan, atau kebijakan yang tidak adil, tidak menghargai martabat manusia, diskriminatif, dan keras dalam berbagai bentuknya. Jika hal-hal ini yang terjadi, maka pastilah interpretasi (pemaknaan) atasnya dan cara pandang sosial, budaya, politik, dan keagamaan mengandung kekeliruan, meskipun dengan mengatasnamakan teks-teks ketuhanan.¹³⁸

Dan jika dilihat dari sudut pandang pendidikan, KH. Husein Muhammad menyebutkan bahwa di seluruh dunia gerakan perempuan yang paling utama dari perjuangannya adalah menuntut pendidikan tanpa membedakan jenis

¹³⁷ Husein Muhammad, *Feminis Muslim Indonesia, Wawancara*, melalui Telepon Seluler pada tanggal 17 April 2021 Pukul 13:59 WIB.

¹³⁸ Husein Muhammad, *Islam Agama Ramah Perempuan*, ..., hlm. 273-275.

kelamin baik laki-laki maupun perempuan. Ketika melakukan sebuah kebodohan terhadap perempuan, hal tersebut adalah sebuah pelanggaran. Sehingga mengurangi hak asasi manusia sendiri, artinya tidak memberi ruang yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk belajar. Ulama maupun negara memberi fatwa atau keputusan hukum baik kultural maupun struktural harus menyatakan perempuan merupakan *fariqatun 'ala kulli muslimin wa muslimatin*.

K.H Husein Muhammad menegaskan bahwa perempuan harus mandiri, sehingga perempuan dapat bernegosiasi dan jangan bergantung kepada siapapun. Sudah menjadi perkataan umum yang mengatakan bahwa perempuan seharusnya dirumah saja, tidak perlu mengenyam pendidikan tinggi, tidak perlu bekerja, karena nanti hanya berujung di kasur, dapur, sumur yang nantinya semua kebutuhannya akan dipenuhi oleh suaminya kelak. Akan tetapi, KH. Husein Muhammad tidak setuju dengan hal tersebut, karena itu termasuk pembodohan terhadap perempuan. Karena yang dibicarakan bukan hanya kebutuhan perempuan yang sifatnya materi saja, melainkan esensi dan eksistensi perempuan juga harus dihargai.¹³⁹

Lebih-lebih kalau kita melihat realitas masyarakat muslim dewasa ini. dalam kurun waktu yang panjang, mereka terus dihipit oleh sejumlah problem yang sungguh-sungguh memprihatinkan. Kebodohan, kemiskinan, keterbelakangan, rendahnya tingkat kesehatan, penindasan dan perlakuan yang tidak adil oleh struktur sosial yang ada dan seterusnya, merupakan persoalan-persoalan besar yang penanganannya membutuhkan kerja keras yang

¹³⁹ Husein Muhammad, *Feminis Muslim Indonesia, Wawancara*, melalui Telepon Seluler pada tanggal 17 April 2021 Pukul 13:59 WIB.

profesional. Untuk tugas besar ini, tidak mungkin hanya dapat dikerjakan oleh kaum laki-laki semata. Keterlibatan kaum perempuan untuk menangani hal-hal ini merupakan keniscayaan yang tidak bisa tidak. Kerja keras secara profesional oleh kaum muslimin dan muslimat merupakan tuntutan agama dan bernilai ibadah. Ia adalah perjuangan di jalan Tuhan.¹⁴⁰

Seringkali ekonomi keluarga menjadi alasan mandegnya pendidikan anak-anak. Sedangkan menurut K.H Husein Muhammad, kemiskinan tidak bisa menjadi alasan terhalangnya sebuah pendidikan. Contohnya, pada film 'Laskar Pelangi', dimana anak-anak berjalan sangat jauh untuk sampai ke sekolah, dengan kehidupan yang seadanya tapi mereka masih tetap semangat untuk mencari ilmu, dengan rajin membaca buku setelah pulang sekolah yang kemudian mereka menjadi pintar sehingga menjadikannya kaya. Jadi, pesan moralnya adalah tidak selamanya orang miskin itu tidak pintar ataupun sebaliknya. Akan tetapi semua itu kembali lagi kepada diri sendiri dan lingkungan yang dapat membawa ke arah yang positif.¹⁴¹

Kita seringkali mencaci maki komunisme dan marxisme, padahal mereka sebenarnya berjuang untuk rakyat yang termarginalkan, untuk rakyat yang ditindas oleh kapitalisme, dan dalam pembahasan ini agama sebaiknya dikesampingkan dulu karena sudah menjadi urusan masing-masing pribadi. Perusahaan-perusahaan sekarang adalah kapitalistik yang bekerjasama dengan pemerintah untuk meraih keuntungan-keuntungan yang menderitakan rakyat,

¹⁴⁰ Husein Muhammad, *Fiqh Perempuan: Refleksi Kiai atas Tafsir Wacana Agama dan Gender* (Yogyakarta: IRCiSoD, 2019), hlm. 243.

¹⁴¹ Husein Muhammad, *Feminis Muslim Indonesia*, *Wawancara*, melalui Telepon Seluler pada tanggal 17 April 2021 Pukul 13:59 WIB.

terutama perempuan yang menjadi mayoritas pekerja di semua sektor perusahaan, tetapi dikesampingkan hak-hak nya.¹⁴²

Akan tetapi, akan menjadi baik jika hak-hak pekerja perempuan itu digantikan dengan bentuk lain, karena perusahaan juga harus tetap menjamin, selama buruh perempuan berada dalam masa istirahatnya. Karena jika buruh perempuan tidak dijamin kesehatannya misalnya tidak diberikan waktu istirahat pada masa haid, melahirkan, dan keguguran juga akan merugikan perusahaan itu sendiri. Dan hal ini wajib dilakukan oleh seluruh perusahaan.¹⁴³

K.H. Husein Muhammad dalam menanggapi mengenai pemberian susu formula pengganti ASI ketika buruh perempuan tidak diberikan waktu menyusui pada saat bekerja, ia mengatakan bahwa tidak masalah jika susu formula diberikan sebagai pengganti ASI, hanya saja alangkah baiknya seorang anak dalam jangka waktu beberapa bulan harus tetap diberikan ASI, setelah itu tidak masalah jika digantikan dengan susu formula. Karena pada zaman dahulu, Nabi Muhammad SAW. juga tidak disusui oleh ibunya sendiri.

Untuk dapat menuntut hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan, harus ada pengorganisasian buruh khususnya buruh perempuan yang mana hak-haknya disepelakan oleh perusahaan-perusahaan tempatnya bekerja. Seperti halnya membentuk serikat buruh, itu menjadi sebuah keharusan, agar para pekerja diperlakukan secara tidak adil oleh perusahaan.¹⁴⁴

¹⁴² Husein Muhammad, *Feminis Muslim Indonesia, Wawancara*, melalui Telepon Seluler pada tanggal 17 April 2021 Pukul 13:59 WIB.

¹⁴³ Husein Muhammad, *Feminis Muslim Indonesia, Wawancara*, melalui Telepon Seluler pada tanggal 17 April 2021 Pukul 13:59 WIB.

¹⁴⁴ Husein Muhammad, *Feminis Muslim Indonesia, Wawancara*, melalui Telepon Seluler pada tanggal 17 April 2021 Pukul 13:59 WIB.

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

selayaknya 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 Siantar 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.
- 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