

PEMENUHAN KODRAT HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYAH

Enggia Putri Ayuni¹, Sulastri Caniago²

¹ Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar
e-mail: enggiaputri27@gmail.com

² Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar
e-mail: sulastrianiago@uinmybatusangkar.ac.id

Abstract: This study examines the Rights of Women Workers in Law Number 13 of 2003 concerning Employment from the Perspective of Siyasa Dusturiyah. The formulation of the problem of this research is how are the forms of legal protection for the nature of women workers according to Law Number 13 of 2003, and how is Siyasah Dusturiyah's review the nature of women workers according to Law Number 13 of 2003. This research is normative legal research or library (Library Research) The research instruments used are books, articles, journals as well as those related to Legal Protection, Manpower and Siyasah Dusturiyah. As well as the data collection technique that the authors use is a literature study carried out by reading, reviewing library materials related to legal protection of the rights of women workers and Siyasah Dusturiyah. Based on the results of this study it can be concluded that, firstly, forms of legal protection for women workers who contained in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower which contains the rights of women workers, namely menstrual leave, maternity leave, maternity leave, and breastfeeding leave for those who have children. Second, the siyasa dusturiyah analysis of the nature of female workers in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower that Islam has placed in an honorable and noble position in accordance with the nature and character of women equal to men in humanitarian matters and the rights granted in the Law The law regulates it and there are already provisions in the Al-Qur'an and Hadith which regulate the rights of these women.

Keywords: Workers' Rights, Women Workers, Siyasah Dusturiyah

PENDAHULUAN

Secara sederhana, yang disebut sebagai permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia awalnya terjadi di seputar hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Akan tetapi dalam perkembangan selanjutnya berkembang mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Permasalahan ketenagakerjaan seakan tidak pernah habis-habisnya dan senantiasa terkait dengan masalah perlindungan, upah, keadilan, perselisihan dan penyelesaiannya, pembinaan dan pengawasan serta permasalahan peraturan yang mengatur bidang ketenagakerjaan. Adrian

mengemukakan bahwa hal-hal tersebut terjadi akibat kelemahan pemerintah dalam menjalankan undang-undang, bahkan cenderung sering terjadi penyimpangan termasuk permasalahan kinerja antar lembaga yang belum optimal. Meski demikian, campur tangan pemerintah seharusnya tidak menimbulkan permasalahan baru dalam bidang ketenagakerjaan tersebut, melainkan menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan. Contohnya dalam perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh (Ashabul Kahfi, 2016, 63).

Setiap perempuan mempunyai hak-hak khusus yang berkaitan dengan hak asasi manusia yang diakui dan dilindungi oleh undang-undang. Hak Perempuan dimana perempuan dikategorikan dalam kelompok rentan yang mendapat tempat khusus dalam pengaturan jaminan perlindungan hak asasi manusia. Pada umumnya pemberian hak bagi perempuan sama dengan hak-hak lain seperti yang telah disebutkan dalam pasal-pasal, Undang-Undang, Hak-Hak Asasi Manusia namun dengan alasan tadi maka lebih dipertegas lagi. Asas yang mendasari hak bagi perempuan diantaranya hak perspektif gender dan anti diskriminasi dalam artian memiliki hak yang seperti kaum laki-laki dalam bidang pendidikan, hukum, pekerjaan, politik, kewarganegaraan dan hak dalam perkawinan serta kewajibannya (Flambonita, 2017: 3).

Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah pekerja perempuan di Indonesia dari tahun ke tahun semakin meningkat dan ada Undang-Undang yang mengaturnya tetapi sejauh ini masih banyaknya perusahaan-perusahaan yang belum menerapkan hak-hak terhadap pekerja perempuan sehingga masih kurangnya perlindungan bagi pekerja perempuan.

Siyasah dusturiyah ialah bagian *fiqh siyasah* yang membahas masalah perundang-undangan negara. Dalam hal ini juga dibahas antara lain konsep-konsep konstitusi (undang-undang dasar negara dan sejarah lahirnya perundang-undangan dalam suatu negara), legislasi (bagaimana cara perumusanundang-undang), lembaga demokrasi dan *syura* yang merupakan pilar penting dalam perundang-undangan tersebut. Di samping itu, kajian ini juga membahas konsep negara hukum dalam *siyasah* dan hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga negara serta hak-hak warga negara yang wajib dilindungi.

Penelitian tentang perlindungan hak tenaga kerja perempuan ini telah dilakukan oleh beberapa penelitian terlebih dahulu, diantaranya: Syahril Izha Ferri Buldan Firnanda (2021) dengan fokus penelitian pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan tentang Hak Cuti Haid dan Menyusui di PT. Bantoel Malang. Devi Andrianti (2020) dengan fokus penelitian pelaksanaan penerapan hak cuti haid dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Inti Sukses Garmind. Salman (2022) dengan fokus penelitian Implementasi Hak Cuti Melahirkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di kantor daerah Kabupaten Luwu perspektif *siyasah dusturiyah*.

Adapun pentingnya melakukan penelitian ini yaitu untuk dapat menjelaskan bagaimana bentuk-bentuk perlindungan hak tenaga kerja perempuan dalam Undang-undang ketenagakerjaan. Karena masih banyak permasalahan

ketenagakerjaan khususnya mengenai perlindungan terhadap hak pekerja bagi perempuan.

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang diatas, maka penulis ingin meneliti lebih lanjut dari permasalahan tersebut dengan judul "*Hak-hak Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perspektif Siyasah Dusturiyah*". Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu; 1) bagaimanakah bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap kodrat pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003? 2) Bagaimana tinjauan *Siyasah Dusturiyah* terhadap kodrat pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dikonsepkan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepkan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas. Penelitian hukum normatif ini didasarkan kepada bahan hukum primer dan sekunder, yaitu penelitian yang mengacu kepada norma-norma yang terdapat dalam perundang-undangan yang mengikat lainnya yang sesuai dengan penelitian antara lain adalah: Al-Qur'an, Sunnah, Undang-Undang Dasar 1945, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Buku *Fiqih Siyasah Muhammad Iqbal dan Djazuli*, Buku *Fiqih HAM* Mujaid Kumkelo dan Maulana Abul A'la Maududi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data secara kualitatif dengan metode berfikir secara deduktif dihubungkan dengan teori-teori dari studi kepustakaan (data sekunder).

HASIL DAN PEMBAHASAN

- A. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum terhadap Kodrat Pekerja Perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Dalam hal ini penyusun lebih memfokuskan perlindungan terhadap pekerja wanita, diantaranya:

1. Perlindungan Jam Kerja

Perlindungan dalam hal kerja malam bagi pekerja wanita (pukul 23.00 sampai pukul 07.00). Dalam hal ini ada pengecualianya yaitu pengusaha yang mempekerjakan wanita pada jam tersebut wajib:

- a) Memberikan makanan dan minuman bergizi
- b) Menjaga keselamatan dan keamanan selama di tempat kerja

- c) Menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00-05.00. Tetapi pengecualian ini tidak berlaku bagi pekerja perempuan yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun ataupun perempuan hamil yang berdasarkan keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya apabila bekerja antara pukul 23.00-07.00. Dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak memberikan makanan dan minuman bergizi tetapi diganti dengan uang padahal ketentuannya tidak boleh diganti dengan uang.

2. Perlindungan Dalam Masa Haid

Sistem reproduksi perempuan yang berbeda dengan laki-laki salah satunya adalah haid. Haid adalah pendarahan dari rahim setiap bulan dan merupakan satu kriteria dari wanita normal. Haid yang disertai rasa sakit sehingga tidak dapat bekerja disebut dengan haid tidak normal. Haid yang tidak disertai rasa sakit disebut haid yang normal. Pada saat haid terutama pada wanita tidak normal seringkali disertai rasa sakit sehingga pekerja tidak mampu melaksanakan tugasnya. Pada saat menstruasi rata-rata wanita mengalami 10 % penurunan kapasitas daya tahan kesabaran dan pekerjaannya. Oleh karena itulah pekerja wanita harus mendapatkan perlindungan dalam masa haid. Perlindungan terhadap pekerja wanita yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.

3. Perlindungan Selama Cuti Hamil

Perlindungan cuti hamil bersalin selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh. Ternyata dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh.

4. Perlindungan tentang upah

Upah merupakan hal penting dan merupakan ciri khas dalam suatu hubungan kerja, upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan atau suatu badan hukum lain. Upah yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh pada dasarnya dalam bentuk uang, namun juga dapat diberikan dalam bentuk lain adalah hasil produksi atau barang yang mempunyai nilai ekonomis. (Lalu Husni, 2008: 146).

Dari penjelasan di atas merupakan perlindungan bagi pekerja/buruh perempuan yang tidak bisa diganggu gugat oleh pihak manapun sekalipun perjanjian kerja sama yang dibuat oleh suatu perusahaan.

Pada dasarnya peraturan ketenagakerjaan melindungi hak-hak pekerja pria dan wanita. Namun disebabkan oleh kodrat wanita yang berbeda dengan laki-laki maka ada beberapa pengaturan yang khusus mengenai hak-hak pekerja wanita ini meliputi cuti haid, hamil dan melahirkan. Kesemua hak-hak khusus tersebut telah ditetapkan dalam beberapa rangkaian peraturan

antara lain *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*(CEDAW), UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Pekerja No. 03/Men-/1989 dan lain-lain. Cuti Haid Bagi wanita yang normal dan sehat, pada usia tertentu akan mengalami haid. Di dalam prakteknya, banyak wanita yang sedang dalam masa haid tetap bekerja tanpa gangguan apapun.Tetapi kalau keadaan fisiknya tidak memungkinkan sehingga yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 81 ayat (1) yang berbunyi: "Pekerja/buruh wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid".

Cuti hamil atau melahirkan adalah salah satu bentuk dari hak libur bagi pekerja perempuan untuk menyiapkan kelahiran serta merawat anaknya hingga usia tertentu. Dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 82 ayat (1) disebutkan bahwa pekerja perempuan memiliki hak cuti selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan sesuai dengan perhitungan dokter kandungan atau bidan. Bagi pekerja perempuan yang keguguran, hak cuti yang serupa juga didapatkan. Hal tersebut diatur dalam Pasal 82 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Ketentuan dalam Pasal 84 menyebutkan bahwa pekerja perempuan yang sedang cuti melahirkan berhak mendapatkan upah penuh.

Ketentuan lamanya cuti bagi pekerja perempuan yang sedang melahirkan juga terdapat dalam konvensi tentang perlindungan kehamilan (*Pregnant Protection Conventional*) yang telah ditandatangani oleh Organisasi Buruh Internasional pada Tahun 1919. Pada Tahun 1952 ketentuan lama cuti bagi pekerja perempuan mengalami revisi, yaitu berupaperpanjangan periode cuti kehamilan yang awalnya 6 minggu menjadi 12 minggu atau 3 bulan. Untuk pengambilan waktu cutipun fleksibel. (Inama Anusantari dan Iffatin Nur, 2021: 253-254)

Hukum positif Indonesia juga memberikan perlindungan kepada perempuan Indonesia yang bekerja pada saat-saat tertentu dan memberikan izin untuk mendapatkan Cuti Hamil, cuti Melahirkan, cuti karena mengalami Gugur Kandungan dan Kesempatan Menyusui. Seorang pekerja wanita tidak bisa diPHK karena alasan menikah, sedang hamil dan melahirkan.Hal ini diatur dalam Peraturan Menteri Pekerja No. 03/Men/1989. Pekerja yang hamil harus mendapat cuti dengan bayaran atau tunjangan sosial sebanding tanpa kehilangan pekerjaannya.Tempat penitipan anak di tempat kerja pun menjadi sesuatu yang harus diadakan oleh perusahaan, dan memberi perlindungan khusus kepada wanita selama hamil pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka.

Di dalam pelaksanaan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja yaitu :

- a. Undang-Undang Dasar 1945
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- c. Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat-

syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari, dan

- d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00 (Sri Hartaty, Herman Fikri, Niko Pransisco, 2020: 100-103)

Menurut analisis penulis perlindungan terhadap kodrat wanita hamil sama dengan wanita yang melahirkan, menyusui dan haid. Namun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak disebutkan secara jelas. Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja sesungguhnya untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan pada pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, pengobatan dan rehabilitasi. Jadi berdasarkan hal tersebut salah satu dari hak pekerja perempuan hamil adalah mendapatkan perlindungan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Maka, Pekerja perempuan yang hamil dapat meminta untuk melakukan pekerjaan yang tidak berat dan menolak melakukan pekerjaan di tempat yang berbahaya sebagai bentuk jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Selain dari Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, perlindungan kesehatan reproduksi sebagai bagian dari kesehatan dan keselamatan kerja juga di atur dalam Rekomendasi 191 Tahun 2000 tentang Rekomendasi Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 Tentang Perlindungan Maternitas bahwa perlindungan bagi pekerja perempuan hamil dan janin yang dikandungnya dari kondisi kerja yang tidak aman dan tidak sehat. Melalui rekomendasi dari Konvensi ILO 183 yaitu Rekomendasi 191 tahun 2000, merekomendasikan Negara harus mengambil tindakan untuk memastikan adanya penilaian atas segala resiko di tempat kerja yang terkait dengan kesehatan dan keselamatan reproduksi pekerja perempuan. Dalam rekomendasi 191 tersebut terdapat pada poin 6 yaitu perempuan harus diizinkan meninggalkan tempat kerjanya, setelah memberitahukan majikannya, untuk menjalani medis yang terkait dengan kehamilannya.

B. Tinjauan Siyasah Dusuriyah terhadap kodrat pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Dalam bahasa arab pengertian *maslahah* berarti "perbuatan-perbuatan yang mendorong kepada kebaikan manusia", artinya bahwa segala sesuatu yang bermanfaat bagi manusia, baik dalam arti menarik atau menghasilkan, seperti menghasilkan keuntungan atau kesenangan atau dalam arti menolak atau menghindarkan seperti menolak kemudharatan atau kerusakan. Jadi setiap yang mengandung dua sisi, yaitu menarik atau mendatangkan kemaslahatan dan menolak atau menghindarkan kemudharatan.

Dari segi kekuatannya sebagai hujjah dalam menetapkan hukum ada tiga macam, yaitu:

1. *Al-Maslahah ad-Daruriyah*

Al-Maslahah Ad-Daruriyah adalah kemaslahatan yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh kehidupan manusia.

2. *Al-Maslahah al-Hajiyah*

Al-Maslahah al-Hajiyah adalah kemaslahatan yang dibutuhkan manusia untuk kemudahan hidupnya dan menghilangkan kesempitan. Apabila tidak ada, maka tidak sampai menyebabkan rusaknya tatanan kehidupan,

3. *Al-Maslahah al-Tahsiniyah*

Al-Maslahah al-Tahsiniyah adalah maslahah yang mana kebutuhan hidup manusia kepadanya tidak sampai tingkat daruri, juga tidak sampai tingkat haji.

Dalam konteks pekerjaan, banyak sekali profesi yang termasuk kedalam amal Shalih. Islam melalui Al-Quran dan Hadis mengisahkan sejarah beberapa sosok perempuan pekerja yang turut berperanaktif dalam membangun peradaban, melakukan aktifitas sosial ekonomi, politik, pendidikan serta bergelut diberbagai profesi kerjanya yang dinilai sesuai dan memberikan manfaat (*Shalih*) bagi kemaslahatan umat.

Terdapat beberapa hak-hak bagi pekerja perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan di antaranya yaitu cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan dan cuti menyusui.

Cuti haid ialah waktu yang diberikan kepada karyawan wanita yang menyebutkan bahwa karyawan wanita yang merasakan sakit pada saat haid dan memberitahukan kepada pengusaha berhak mendapatkan istirahat pada hari pertama dan kedua pada waktu haid (pasal 81 ayat 1). Selanjutnya di dalam pasal 81 ayat 2 undang-undang ketenagakerjaan mengatur bahwa pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 81 ayat 1 diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Bagi wanita yang sedang hamil, kemuliaan wanita yang sedang hamil memberikan gambaran bahwa agama ini memuliakan kaum wanita sehingga dapat merasakan ketenangan dan ketentraman sewaktu masa mengandung. Wanita yang sedang hamil harus diberi istirahat untuk menjaga kandungannya sehingga janin yang berada di dalam kandungan beserta ibu yang mengandung merasa nyamanan.

Selama kehamilan, perempuan mengalami perubahan-perubahan hormonal dalam tubuh yang kemudian menyebabkan terjadinya perubahan pada siklus kehidupan mereka. Perubahan yang terjadi ini terkadang menimbulkan suasana tidak nyaman atau bahkan menegangkan. Oleh karenanya, perempuan yang sedang hamil menjadi sangat peka dan rapuh secara fisik ataupun mentalnya sehingga membutuhkan gizi yang lebih, istirahat yang cukup, perhatian, perlindungan, dan suasana lingkungan yang tenang dan nyaman (Mimin Mintarsih dan Pitrotussaadah, 2022: 103).

QS. Luqman [31]:14 menjelaskan betapa sulitnya kehamilan dan persalinan dalam proses reproduksi wanita, sehingga Allah menggunakan istilah *Ta'kid* (penguatan) *wahnan 'ala wahnin*. Tugas yang sangat sulit inilah yang membuat Fiqih Islam menjadikan perempuan sebagai hal yang sangat penting. Selain itu, fiqh memberikan *rukhsah* misalnya, seorang ibu hamil diperbolehkan tidak berpuasauntuk menjaga kesehatan reproduksinya kemudian diganti dengan puasa *qadha*. (Mimin Mintarsih dan Pitrotussaadah, 2022:104-105)

Pelaksanaan terhadap hak cuti melahirkan dalam hukum Islam bagi tenaga kerja perempuan berdasarkan HR. Ibnu Majah, bahwa pada masa Rasulullah Shallallahu 'Alaihi Wasallam wanita yang nifas duduk berdiam diri selama 40 (empat puluh) hari (Abdullah Muhammad bin Yazid Alqaswani, 1981: 213). Nifas adalah masa yang dilewati setelah melahirkan yang ditandai dengan darah yang keluar dari rahim perempuan bersamaan dengan proses persalinan atau di hari-hari sesudah melahirkan. Fase nifas ini juga dikatakan sebagai masa pemulihan. Artinya selama 40 (empat puluh) hari perempuan diberikan waktu beristirahat pasca melahirkan. Berdasarkan ketentuan masa cuti melahirkan yang diatur dalam Pasal 82 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan jika dikaitkan dengan jangka waktu yang diberikan 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan dan secara keseluruhan diberikan selama 3 bulan, maka sudah melebihi waktu nifas artinya sudah sesuai dan pada pelaksanaan cuti baik sebelum dan sesudah melahirkan itu diperbolehkan jika sesuai dengan ketentuan dan syarat yang diatur baik dalam Undang-Undang maupun Hukum Islam. (Ega, 2021: 59)

Oleh sebab itu dalam memandang hak cuti melahirkan misalnya, bagi kaum feminism (mengutip pendapat Finley) cuti melahirkan tidak lagi harus dilihat sebagai bentuk kesetaraan atau bentuk "perlakuan istimewa" terhadap pekerja perempuan. Tetapi lebih kepada bukti keterkaitan antara sektor publik (tempat kerja) dan sektor privat (rumah tangga), sehingga dengan pengakuan hak tersebut dapat ditata kembali hubungan sektor publik dan privat yang secara langsung dapat menerima baik perempuan maupun laki-laki.

Selanjutnya hak menyusui atau memerah ASI. Penyusuan anak dalam wacana fiqh dibahasakan dengan istilah *al radha'ah*. Secara etimologis, *al radha'ah* adalah sebuah nama bagi pemberian air susu, baik air susu manusia ataupun air susu binatang. Dalam pengertian terminologis, sebagian ulama fiqh mendefinisikan dengan Sampainya (masuknya) air susu manusia (perempuan) ke dalam perut seorang bayi yang belum berusia 2 tahun atau 24 bulan (Ghozali, 2002).

Hak pendapatan pekerja perempuan terbaik beberapa ayat dalam Al-Qur'an yakni:

1. Hak dalam memilih pekerjaan

Artinya: "Wanita-wanita yang ditalak handaklah menahan diri (menunggu) tiga kali quru'. Tidak boleh mereka menyembunyikan apa yang

diciptakan Allah dalam rahimnya, jika mereka beriman kepada Allah dan hari akhirat. Dan suami-suaminya berhak merujukinya dalam masa menanti itu, jika mereka (para suami) menghendaki ishlah. Dan para wanita mempunyai hak yang seimbang dengan kewajibannya menurut cara yang ma'ruf. Akan tetapi para suami, mempunyai satu tingkatan kelebihan daripada isterinya. Dan Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana". (Q.S Al-Baqarah : 228)

Berdasarkan ayat ini menjelaskan tentang firman Allah Swt bahwa perempuan berhak mendapatkan kesempatan yang sama dalam menjalani kehidupan, selama tetap berpegang teguh pada syariat.

2. Hak mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaan

Artinya: "Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu" (Q.S An-Nisa: 32)

Berdasarkan ayat ini menjelaskan tentang firman Allah Swt bahwa perempuan mendapatkan harkat dan derajat yang sama dalam setiap usahanya dan tidak ada perbedaan mengenai hal tersebut.

3. Hak cuti dan keringanan pekerjaan

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahanatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir" (Q.S Al-Baqarah: 286)

Berdasarkan ayat ini menjelaskan tentang firman Allah Swt bahwa Allah tidak membebani seseorang kecuali dengan kemampuannya, maka sudah sepatutnya perempuan mendapatkan hak seperti itu terutama dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

4. Hak mendapatkan kenyamanan dan perlindungan

Artinya: "Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana" (Q.S At-taubah : 71)

Berdasarkan ayat ini menjelaskan tentang firman Allah Swt bahwa manusia sudah sepatutnya saling tolong menolong, terutama bagi laki-laki untuk senantiasa melindungi dan menjaga keselamatan terhadap makhluk yang kerap kali dipandang lebih lemah (wanita) (N.Noorchasanah, 2020: 115-116).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis analisis maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah terjawab dalam penelitian yang dimana termuat hak-hak pekerja perempuan yaitu cuti haid, cuti melahirkan, cuti hamil, serta cuti dalam menyusui bagi yang memiliki anak. Untuk rumusan kedua analisis *siyasah dusturiyah* terhadap kodrat pekerja perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah terjawab dalam penelitian ini bahwasannya Islam telah menempatkan posisi yang terhormat dan mulia sesuai kodrat dan tabiatnya setara dengan laki-laki dalam masalah kemanusiaan dan hak-hak nya yang diberikan dalam Undang-Undang yang mengaturnya serta sudah ada ketentuan dalam AL-Qur'an dan Hadis yang mengatur hak-hak bagi perempuan tersebut.

REFERENSI

- Febriasih, Happy Budi, dkk. 2008. *Gender dan Demokrasi*. Malang: PLaCID's & Averroes Press
- Hadjon, Philipus M, *Perlindungan Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya, PT Bina Ilmu, 1987.
- Ibrahim, Rustam, 2000. *Hubungan antar HAM dengan demokrasi dan Pembangunan dalam Diseminasi Hak Asasi Manusia*, Jakarta: CESDA-LP3ES
- Imad Zaki Al-Barudi,2003. *Tafsir Wanita*. Jakarta: Pustaka al-Kautsar.
- Lopa, H.Baharudin, *Al Quran dan Hak-Hak Asasi Manusia*, Yogyakarta, PT.Bayu Indra Grafika, 1996.
- Luhulima, Sudiarti Achie, 2007, *Bahan Ajar tentang Hak Perempuan: UU No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia
- Marzuki, Suparman, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Yogyakarta, Cet.Pertama, Pusham UII, 2017.
- Maimun. (2004). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Cetakan I, Pradnya Paramia, Jakarta
- Maulana,Abul A'ala Maududi, 2005. *Hak-hak Asasi Manusia dalam Islam*. Jakarta:Sinar Grafika Offset

Muhtaj, El, Majda, (2009), *Dimensi-dimensi HAM mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo

M. Quraish Shihab, *Perempuan*. Ciputat: Lentera Hati. 2014, hal. 84

Prof. H.A. Djazuli, "Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syariah", Kencana, Jakarta, 2003

Rahayu, Devi. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan*. Scopindo Media Pustaka

Syarif, Ibnu, Mujar dan Zada Khamami, (2008) *Fiqh Siyasah: Doktrin dan pemikiran Politik Islam*, (Jakarta: Erlangga)

Fitri Anasari, 2016, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Skripsi), Yogyakarta:Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Imam Muchtarom, 2010, *Tinjauan Yuridis Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Ditinjau Dari Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Studi Kasus: PT. Aksara Solo Pos Surakarta) (Skripsi), Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Meliani Rosalina, 2015. *Tingkat Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Pertanian dan Nonpertanian*, Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor

Nalom Kurniawan, *Hak Asasi Perempuan dalam Perspektif Hukum dan Agama*, Jurnal Konstitusi, Vol. IV, No. 1, Juni 2011

Nurjannah, "prinsip anti diskriminasi dan perlindungan hak-hak maternal pekerja perempuan dalam perspektif keadilan gender", *jurnal IUS* vol 1 nomor 1 april 2003, dalam <http://jurnalius.ac.id/ojs/index.php/jurnaliUS/article> diakses pada 20 november 2019 pukul 09.05WIB.

Prantiasih, Arbaiyah, *Hak Asasi Manusia Bagi Perempuan*', Jurnal Pendidikan dan Kewarganegaraan, Universitas Negeri Malang, Nomor 1, Th.25, 2012.

Erwiningsih, Winahyu. (1995). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita*. Jurnal Hukum. Vol. I No. 3

Hetharie, Yosia, (2020). *Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan dalam Peraturan Perusahaan*. Universitas Pattimura, Vol.1 No.1

Hulu, Bella Febrianingsih. (2018). *Hak-hak Tenaga Kerja Wanita di Perusahaan Berdasarkan Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Vol. VI, No. 8

Kahfi, Ashabul. (2016). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*. Jurnal Hukum. Vol. 3 No.2

Khazanah, Nurul. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003*. Jurnal Hukum.

Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia