

**PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN DI BENCOOLEN MALL  
KOTA BENGKULU DALAM PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN  
HUKUM ISLAM**



**TESIS**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Megister Hukum (M.H)  
Hukum Keluarga Islam

Oleh:

**M. Rulian Frabio**  
**NIM. 1911680006**

**PROGRAM PASCA SARJANA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SOEKARNO**  
**(UINFAS) BENGKULU**  
**2022**



**PERSETUJUAN PEMBIMBING  
SETELAH UJIAN TESIS**

Pembimbing I

Pembimbing II

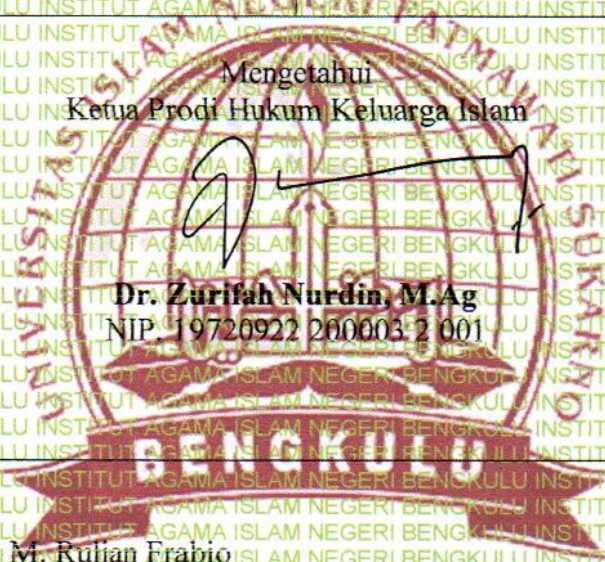
**Dr. H. Zulkarnain S, M. Ag**  
NIP. 19600525 198703 1 001

**Dr. Zurifah Nurdin, M. Ag**  
NIP. 19720922 200003 2 001

Mengetahui  
Ketua Prodi Hukum Keluarga Islam

**Dr. Zurifah Nurdin, M. Ag**  
NIP. 19720922 200003 2 001

Nama : M. Rulian Frabio  
NIM : 1911680006  
Tanggal Lahir : 29 Juli 1991







**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SOEKARNO**  
**(UINFAS) BENGKULU**  
**PROGRAM PASCASARJANA**

Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu Tlp. (0736) 53848 Fax. (0736) 53848

**PENGESAHAN TIM PENGUJI  
 UJIAN TESIS**

Nama : **M. RULIAN ERABIO**  
 NIM : **1911680006**  
 Program Studi : **Hukum Keluarga Islam**  
 Judul tesis : **PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN DI BENCOOLEN  
 MALL KOTA BENGKULU DALAM PERSPEKTIF HUKUM POSI  
 TIF DAN HUKUM ISLAM**

Dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana (s2) Universitas Islam Negeri Fatmawati Soekarno (UINFAS) Bengkulu yang dilaksanakan pada Hari Kamis Tanggal 31 Januari 2022.

NO	NAMA	TANGGAL	TANDA TANGAN
1	<b>Dr. H. Zulkarnain S, M.Ag</b> (Ketua)	15-02-2022	
2	<b>Dr. Iim Fahimah, Lc., M.A</b> (Sekretaris)	14-02-2022	
3	<b>Dr. Imam Mahdi, M.H</b> (Anggota)	14-02-2022	
4	<b>Dr. Miti Yarmunida, M.Ag</b> (Anggota)	10-02-2022	

Mengetahui, Bengkulu, Februari 2022  
 Rektor UINFAS Bengkulu Direktur PPs UINFAS Bengkulu

**Prof. Dr. KH. Zulkarnain Dali, M.Pd**  
 NIP. 196201011994031005

**Prof. Dr. H. Rohimin, M.Ag**  
 NIP. 1964053119910311001



## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar megister (MH) dari program pascasarjana (S2) UINFAS Bengkulu seluruhnya merupakan karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan Ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bengkulu, Februari 2022

Bengkulu, Februari 2022



M. Rulian Frabio  
NIM. 1911680006

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Rulian Frabio  
Nim : 1911680006  
Program Studi : Hukum Keluarga Islam  
Judul : Pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencoleen Mall  
Kota Bengkulu Dalam Perspektif Hukum Islam dan  
Hukum Positif

Telah dilakukan verifikasi Plagiasi melalui Turnitin yang bersangkutan dapat diterima dan tidak memiliki indikasi plagiasi.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjau ulang kembali.

Mengetahui  
Ketua Prodi



**Dr. Zurifah Nurdin, M.Ag**  
**NIP. 19720922 200003 2 001**

Bengkulu, ... Februari 2022  
Yang membuat pernyataan



**M. Rulian Frabio**  
**NIM. 1911680006**

## ABSTRAK

### PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN DI BENCOOLEN MALL KOTA BENGKULU DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF

Penulis

**M. RULIAN FRABIO**  
**NIM. 1911680006**

Pembimbing:

1. Dr. H. Zulkarnain S, M.Ag
2. Dr. Zurifah Nurdin, M.Ag

Rumusan dalam penelitian ini adalah Bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di bencoolen mall dalam perspektif hukum positif dan hukum Islam? Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui Observasi, wawancara dan Dokumentasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa 1). Pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan di bencoolen mall dalam perspektif hukum positif dan hukum Islam sudah terpenuhi dan terlaksana dengan maksimal. 2). Pemenuhan hak-hak pekerja perempuan tersebut diatur di dalam 15 (Lima belas) peraturan perundang-undangan yang intinya terdapat delapan hak pekerja perempuan yang dijamin oleh pemerintah yang diberikan oleh bencoolen mall kepada pekerja perempuannya. Hak yang wajib didapat oleh pekerja Perempuan terdiri dari: Hak Istirahat haid, Hak mendapatkan Perlindungan saat hamil dan larangan PHK bagi pekerja yang menikah, hamil, dan melahirkan, Hak Istirahat Hamil, Gugur Kandungan dan Melahirkan, dan Kesempatan menyusui. Selanjutnya Kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan dalam memenuhi hak pekerja perempuan yang terdiri dari: kewajiban menyediakan fasilitas menyusui, kewajiban untuk tidak melakukan deskriminasi dan mempekerjakan pekerja perempuan di malam hari dan kewajiban untuk memberikan jaminan perlindungan dari kekerasan dan pelecehan. 3). Dalam kajian hukum Islam menunjukkan bahwa hak pekerja perempuan sangat diperhatikan terutama dalam aspek-aspek yang berkaitan dengan segi hak pemenuhan atas pendapatan yang diperoleh atas pekerjaan tersebut. Hak mendapatkan upah yang sesuai (surah An-Nissa: 32, An-Nisa: 124), hak cuti dan keringanan pekerjaan (surah Al-Baqarah: 286) dan hak mendapatkan kenyamanan dan perlindungan (At-Taubah: 71 dan An-Nissa: 34).

Kata Kunci: Hak Pekerja Perempuan, Hukum Islam, Hukum Positif.

## ABSTRACT

### FULFILLMENT OF THE RIGHTS OF WOMEN WORKERS IN BENCOOLEN MALL, BENGKULU CITY IN THE PERSPECTIVE OF ISLAMIC LAW AND POSITIVE LAW

Writer  
M. RULIAN FRABIO  
NIM. 1911680006

*The formulation in this study is how to fulfill the rights of women workers in Bencoolen Mall in the perspective of Islamic law and positive law? The type of research used is field research (Field Research). Data collection techniques were carried out through observation, interviews and documentation. This study concludes that 1). The implementation of the fulfillment of the rights of women workers at Bencoolen Mall in the perspective of positive law and Islamic law has been fulfilled and implemented optimally. 2). Fulfillment of the rights of women workers is regulated in 15 (fifteen) laws and regulations, in essence there are eight rights of women workers guaranteed by the government given by Bencoolen mall Bengkuluu City to female workers. The rights that must be obtained by female workers consist of: the right to rest for menstruation, the right to get protection during pregnancy and the prohibition of layoffs for workers who are married, pregnant, and giving birth, the right to rest during pregnancy, abortion and childbirth, and the opportunity to breastfeed. Furthermore, the obligations that must be carried out by the company in fulfilling the rights of women workers consist of: the obligation to provide breastfeeding facilities, the obligation not to discriminate and employ women workers at night and the obligation to guarantee protection from violence and harassment. 3). In the study of Islamic law, it shows that the rights of women workers are very much considered, especially in aspects related to the fulfillment of the rights to the income earned from the work. The right to receive appropriate wages (sura An-Nissa: 32, An-Nisa: 124), the right to leave and light work (sura Al-Baqarah: 286) and the right to comfort and protection (At-Taubah: 71 and An-Nissa: 34).*

Keywords: Women Workers Rights, Islamic Law, Positive Law.

## تاجريد

إعمال حقوق العاملات في بينكولن مول ، مدينة بنقولو من منظور القانون الإسلامي والقانون

## الإيجابي

كاتب

م. رلاين فرى

١٩١١٦٨٠٠٠٦

الصياغة في هذه الدراسة هي كيفية تحقيق حقوق العاملات في بنكولين مول من منظور الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي؟ نوع البحث المستخدم هو البحث الميداني (بحث ميداني). تم تنفيذ تقنيات جمع البيانات من خلال المراقبة والمقابلات والتوثيق. خلصت هذه الدراسة إلى أن (١). تم تنفيذ إعمال إعمال حقوق العاملات من منظور القانون الوضعي والشريعة الإسلامية على النحو الأمثل (٢). يتم تنظيم إعمال حقوق العاملات في ١٥ (خمسة عشر) قانوناً ولوائح ، وهناك ثمانية حقوق للعاملات تضمنها الحكومة من قبل العاملات في مركز بنكولين التجاري. الحقوق التي يجب أن تحصل عليها العاملات تتمثل في: الحق في الراحة أثناء الحيض ، والحق في الحصول على الحماية أثناء الحمل ، وحظر تسريح العاملات المتزوجات والحوامل والولادة ، والحق في الراحة أثناء الحمل ، الإجهاض والولادة وفرصة الرضاعة الطبيعية. علاوة على ذلك ، فإن الالتزامات التي يجب أن تقوم بها الشركة للوفاء بحقوق العاملات تتكون من: الالتزام بتوفير مرافق الرضاعة الطبيعية ، والالتزام بعدم التمييز وتوظيف العاملات في الليل ، والالتزام بضمان الحماية من العنف والتحرش . (٣). في دراسة الشريعة الإسلامية ، يظهر أن حقوق العاملات يتم النظر فيها إلى حد كبير ، لا سيما في الجوانب المتعلقة بإعمال الحقوق في الدخل المكتسب من العمل. وكذلك الحق في اختيار الوظيفة: (سورة النساء: ٣٢ ، النساء: ١٢٤). وحق الإجازة والعمل الخفيف (سورة البقرة: ٢٨٦) والحق في الراحة والحماية (التوبة ٧١ والنساء ٣٤).

الكلمات المفتاحية: حقوق العاملات ، الشريعة الإسلامية ، القانون الوضعي.



## **KATA PENGANTAR**

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah swt yang telah memberikan kekuasaan fisik dan mental sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini yang berjudul “Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Di Bencoolen Mall Kota Bengkulu Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif”. Shalawat dan salam penulis sampaikan pada junjungan kita nabi besar Muhammad Saw yang telah mengobarkan obor-obor kemenangan dan mengibarkan panji-panji kemenangan di tengah dunia saatini.

Dengan segala ketekunan, kemauan dan bantuan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan sebaik-baiknya dan penulis juga dapat mengatasi permasalahan, kesulitan, hambatan dan rintangan yang terjadi pada diri penulis.

Penulis juga menyadari bahwa tesis ini memiliki banyak kekurangan, baik dari segi bahasa, maupun metodologinya. Untuk itu, segala kritik, saran dan perbaikan dari semua pihak akan penulis terima dengan lapang dada dan senang hati.

Kepada semua pihak yang telah sudi membantu demi kelancaran penyusunan tesis ini, penulis hanya dapat menyampaikan ungkapan terimakasih, terkhusus penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Zulkarnain, M.Pd selaku rektor UINFAS Bengkulu, yang telah memberikan izin, dorongan, dan bantuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan hingga penulisan tesis ini selesai.

2. Bapak Prof. Dr. H. Rohimin, M.Ag selaku Direktur Program Pascasarjana UINFAS Bengkulu.
3. Ibu Dr. Zurifah Nurdin, M.Ag selaku Ketua Program Studi HKI Program Pascasarjana UINFAS Bengkulu yan juga selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam penulisan tesis ini.
4. Bapak Dr. H. Zulkarnain S, M. Ag selaku pembimbing I yang telah banyak membimbing, mengarahkan dan meluangkan waktu serta pikiran guna membimbing penulis dalam penyelesaian tesis ini.

Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu dalam kata pengantar ini Harapan dan doa penulis semoga amal dan jasa baik semua pihak yang telah membantu dan mendoakan penulis diterima Allah Swt dan dicatat sebagai amal baik serta diberikan balasan yang berlipat ganda. Akhirnya semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya maupun para pembaca umumnya. Amin

Bengkulu,....., Januari 2022  
Penulis,

**M. Rulian Frabio**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b> .....	iii
<b>MOTTO</b> .....	iv
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	10
F. Sistematika Pembahasan .....	11
<b>BAB II KERANGKA TEORI</b> .....	14
A. Landasan Teori.....	14
1. Hak Pekerja Perempuan Dalam Hukum Positif .....	14
a. Hak Pekerja Perempuan Dalam Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945.....	14
b. Hak Pekerja Perempuan dalam UU. No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia .....	16
c. Hak Pekerja Perempuan dalam UU. No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	18
d. Hak Pekerja Perempuan Dalam UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja .....	35
2. Hak Pekerja Perempuan dalam Hukum Islam.....	36
a. Hak Pekerja Perempuan Dalam Al Quran .....	36
b. Hak Pekerja Perempuan Dalam Hadist .....	52
c. Pekerja Perempuan Dalam Sejarah Islam .....	59
B. Penelitian Yang Relevan.....	67
C. Kerangka Pikir .....	72
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	73

A. Jenis Penelitian.....	73
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	74
C. Responden Penelitian.....	74
D. Jenis Data .....	75
E. Teknik Analisis Data.....	78
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>80</b>
A. Hasil Penelitian .....	80
1. Deskripsi Bencoolen Mall Kota Bengkulu .....	80
2. Pelaksanaan Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bencoolen Mall .....	83
B. Pembahasan.....	101
1. Tinjauan Hukum Positif Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Di Bencoolen Mall Kota Bengkulu .....	101
2. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Di Bencoolen Mall Kota Bengkulu .....	104
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>117</b>
A. Simpulan .....	117
B. Saran.....	117

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Hak-hak pekerja perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu secara umum sudah dipenuhi oleh perusahaan meskipun demikian masih banyak pekerja perempuan yang belum tahu hak haknya sebagai pekerja dimana sudah diatur didalam UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adapun jika ditinjau berdasarkan hukum islam, maka hal tersebut perlu dikaji kembali secara sistematis dan ilmiah. Pekerja perempuan di Bencoolen mall kota Bengkulu cukup banyak jika dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain yang juga mempekerjakan perempuan sebagai kariawatnya. Masih ada pekerja perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu yang penulis lihat belum terpenuhi haknya secara sempurna.

Berdasarkan beberapa fakta yang penulis ketahui bahwa banyak diantara mereka tidak memahami atau belum tahu terhadap hak-hak apa saja yang seharusnya mereka dapatkan namun juga disamping itu mereka juga tidak terlalu mempedulikan hak haknya sebagai contohnya didalam bolehnya mengambil hak cuti pada masa haid hari pertama dan kedua, hak istirahat hamil, terkait dengan upah yang layak atau tidak serta perlindungan terhadap hak haknya sebagai pekerja dan batasan batasan seperti apa yang diatur oleh Islam terkait dengan pekerja atau buruh perempuan karena didalam Islam perempuan ada batasan batasannya seperti jika sudah menikah apakah sudah izin suaminya.

Perusahaan dapat diartikan sebagai suatu organisasi yang melakukan kegiatan usaha atau badan usaha yang didirikan serta berkedudukan dalam wilayah Negara kesatuan Republik Indonesia dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan.<sup>1</sup> Terdapat hubungan hukum terjadi pada suatu perusahaan. Pada dasarnya dalam setiap hubungan hukum yang tercipta oleh hukum selalu dilain pihak menyebabkan munculnya kewajiban.

Sekarang ini, kaum perempuan turut mendukung pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan hidup di dalam keluarga dengan bekerja baik sebagai Pekerja industri atau usaha mikro kecil dan menengah.<sup>2</sup> Hal ini dilakukan karena ingin menyokong penghasilan karena besarnya tuntutan ekonomi keluarga apalagi dengan status ibu rumah tangga yang harusnya dirumah mengurus anak namun juga ia bekerja sebagai pekerja ataupun buruh. Bahkan sangat sering ditemukan, seorang perempuan bekerja dalam kedudukan sebagai tulang punggung utama untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga dikarenakan si laki laki (suami) tidak memiliki pekerjaan. oleh karena demikian maka secara tidak langsung peranan pekerja dan buruh perempuan di Indonesia turut meningkatkan pembangunan nasional.

Beratnya tekanan ekonomi memaksa perempuan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup dan membantu suami dalam menjalankan ekonomi keluarga, mereka para perempuan bekerja keras dengan menjadi pekerja di perusahaan termasuk pusat perbelanjaan mereka seolah olah tak

---

<sup>1</sup>Muhibbuthabary, *Dinamika dan Implementasi Hukum Organisasi Perusahaan Dalam Sistem Hukum Indonesia* (Jakarta: Jurnal Asy-Syari'ah, 2015), h. 239.

<sup>2</sup>Ari Hernawan, *Keseimbangan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dan Pengusaha Dalam Mogok Kerja*, (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2012), h. 419.



punya pilihan lain demi keberlangsungan hidup diri mereka dan keluarga mereka bagi yang telah berkeluarga. Padahal, Secara kodratnya perempuan dan laki-laki adalah berbeda. Perempuan lebih banyak memiliki resiko dalam bekerja atau mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan dari kaum laki-laki, maka pekerja perempuan dalam hal-hal tertentu tidak bisa disamakan dengan pekerja laki-laki. Hal ini juga ditegaskan oleh Iman Soepomo bahwa dalam pekerja perempuan seharusnya mendapatkan perlakuan khusus terkait dengan kesehatan, kesusilaan, dan keselamatan kerja.<sup>3</sup>

Sebagai bagian dari warga negara yang mempunyai kedudukan dan hak yang sama atas pekerjaan, perempuan memiliki peran strategi dalam kontribusinya terhadap pembangun ekonomi dan ketenaga kerjaan di Indonesia. Hal tersebut bisa dilihat dari data satu dekade terakhir, yang menunjukan tingkat partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja mengalami peningkatan yang cukup nyata, meskipun persentasenya kecil jika dibandingkan dengan laki laki. Akan tetapi setidaknya hal tersebut telah menunjukkan adanya peningkatan peran perempuan yang sangat berarti dalam kegiatan ekonomi di Indonesia.

Sedangkan struktur angkatan kerja perempuan memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Dengan demikian, sebagian besar perempuan masih berkiprah di sektor informal atau pekerjaan yang tidak memerlukan kualitas pengetahuan dan keterampilan canggih atau spesifik. Dalam perspektif gender, proporsi tenaga kerja perempuan dan laki-laki di sektor informal adalah 40%

---

<sup>3</sup>Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1986), h. 55.

perempuan, dan 60% laki-laki. Proporsi tenaga kerja perempuan di sektor informal ini mencakup 70% dari keseluruhan tenaga kerja perempuan.<sup>4</sup> Jadi, terjadi ketidak seimbangan antara proporsi pekerja perempuan dengan pekerja lelaki di Indonesia saat ini.

Di Indonesia sendiri sudah terdapat peraturan yang mengatur tentang ketentuan-ketentuan mengenai ketenagakerjaan secara menyeluruh tercantum dalam hukum Ketenagakerjaan atau yang dahulu disebut dengan hukum perburuhan. penggunaan istilah atau kata “kerja, pekerja, dan buruh” pada dasarnya tidak boleh disamakan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana dimuat dalam Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja. Sedangkan didalam Pasal 1 angka (2) Undang-Undang ketenagakerjaan menyebutkan definisi tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barangdan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Detentuan Pasal 1 angka (3), mengatakan Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Khotimah, K, “ Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan dalam Sektor Pekerjaan”, *Yinyang Jurnal Studi Gender dan Anak*, 2009 , h.180.

<sup>5</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 1



Selain Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat beberapa peraturan perundang-undangan lain yang mengatur tentang pekerja perempuan di Indonesia, diantaranya ialah Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 tentang persetujuan konvensi ILO No. 100 Tahun 1953 Mengenai pengupahan yang sama bagi Tenaga kerja perempuan dan pria untuk pekerjaan yang sama nilainya. Konvensi ini kemudian diratifikasikan oleh pemerintah dan akhirnya pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi manusia, peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 3 Tahun 1989 tentang larangan PHK terhadap perempuan menikah, hamil, menyusui berkenaan dengan hal itu maka diperlukan suatu pengawasan dari pihak yang berwenang dalam hal ini pemerintah agar peraturan yang telah ada mengenai aturan-aturan ketenagakerjaan pada umumnya, yaitu kesehatan, keselamatan, dan hak-hak reproduksi pekerja perempuan yang dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dalam rangka mengawasi pelaksanaan hak dan kewajiban para tenaga kerja perempuan tersebut. Pengawasan tersebut merupakan tanggung jawab dan tugas bagian pengawasan ketenagakerjaan dinas ketenagakerjaan.<sup>6</sup>

Lebih lanjut, dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan, sanksi pidana dan sanksi administratif dapat diberikan bagi perusahaan/penyedia pekerjaan yang melakukan pelanggaran dengan tidak memenuhi hak-hak pekerja perempuan

---

<sup>6</sup>Mulyani Djakaria, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, volume 3, Nomor 1 (september 2018), h. 121

yaitu sanksi pidana penjara singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah), dan dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan. Selain itu, dalam Pasal 187 UU Ketenagakerjaan dapat dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama dua belas bulan dan/atau denda paling sedikit 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan dikategorikan sebagai tindak pidana pelanggaran.

Banyak para pekerja perempuan diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang upah, jam kerja apabila lembur harus diperhatikan perlindungan kerja malam bagi pekerja perempuan dan didalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur masalah perlindungan bagi pekerja perempuan ketika mengalami datang bulan atau haid. Isi pasal tersebut ialah: “(1) Pekerja/Buruh perempuan dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.

Pasal 93 ayat (2) huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur permasalahan mengenai hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan dan pengusaha tetap wajib membayar upah. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan anjuran dari

dokter kandungan atau bidan yang memeriksanya.<sup>7</sup> Namun pada kenyataannya masih banyak pekerja perempuan belum memahami hak haknya sebagai pekerja di suatu perusahaan atau mereka takut diberi sanksi atau teguran jikalau mereka menjalankan haknya oleh tempat ia bekerja dimana hak tersebut dilindungi undang undang termasuk didalamnya di sektor tempat pusat perbelanjaan. Terlepas dari aturan aturan hukum positif terhadap pemenuhan hak pekerja perempuan, di dalam agama Islam hukumnya mubah bagi seorang perempuan untuk bekerja, hal demikian selama tidak ada hukum syara' yang dilanggar atau pekerjaannya tidak bermaksiat kepada Allah, namun tetap ada batasan-batasan bagi perempuan semisal menutup aurat.

Sejalan dengan itu, Agama Islam telah diberikan peran perempuan, terlebih bagi seorang istri. Maka suami adalah sebagai pemimpin rumah tangga dan wajib memimpin, melindungi dan memberi nafkah kepada seluruh keluarganya. Sedangkan bagi seorang istri sekaligus seorang ibu yang mengatur rumah tangganya maka bertanggung jawab untuk mengatur rumah tangganya dibawah kepemimpinan suaminya. Apabila perempuan belum menikah maka masih tanggung jawab bapaknya. Sebagaimana Allah SWT menyebutkan dalam surah An-nisa ayat 34 yang berbunyi:

الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ ۗ  
فَالصَّالِحَاتُ قَانِتَاتٌ حَافِظَاتٌ لِّلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ اللَّهُ ۗ وَاللَّاتِي تَخَافُونَ نُشُوزَهُنَّ  
فَعِظُوهُنَّ وَاهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَاصْرَبُوهُنَّ ۗ فَإِنِ اطَّعَكُمْ فَلَا تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ  
سَبِيلًا ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا كَبِيرًا

<sup>7</sup>Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

“Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum perempuan, oleh karena Allah telah melebihkan sebahagian mereka (laki-laki) atas sebahagian yang lain (perempuan), dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari harta mereka. Sebab itu maka perempuan yang saleh, ialah yang taat kepada Allah lagi memelihara diri ketika suaminya tidak ada, oleh karena Allah telah memelihara (mereka). Perempuan-perempuan yang kamu khawatirkan nusyuznya, maka nasehatilah mereka dan pisahkanlah mereka di tempat tidur mereka, dan pukullah mereka. Kemudian jika mereka mentaatimu, maka janganlah kamu mencari-cari jalan untuk menyusahkannya. Sesungguhnya Allah Maha Tinggi lagi Maha Besar”.<sup>8</sup>

Berdasarkan surah An nisa ayat 34 di atas maka dapat dipahami bahwa dalam Islam kewajiban untuk bekerja dalam rangka mencari nafkah tidak dibebankan kepada perempuan akan tetapi merupakan kewajiban bagi seorang laki-laki selaku kepala keluarga untuk melindungi serta memenuhi kebutuhan keluarganya dan bekerja jika dia telah menikah maka tanggung jawab dibebankan kepada suami jika belum maka masih tanggung jawab ayahnya. Islam memang memberikan amanah dan kewajiban bekerja dalam mencari nafkah namun demikian Islam juga membolehkan perempuan untuk bekerja dalam rangka menolong perekonomian keluarga.

Kita dapat melihat bagaimana begitu banyak pelamar kerja perempuan menurut dari Badan pusat statistik Provinsi Bengkulu, jumlah pekerja di provinsi Bengkulu pada tahun 2021 adalah sebanyak 131 064 (Seratus tiga puluh satu ribu enam puluh empat) orang, dengan rincian sebanyak 36,20 persen diantaranya ialah pekerja perempuan.

Jadi, jumlah pekerja perempuan di Provinsi Bengkulu pada tahun 2021 ialah sebanyak 47. 446 (empat puluh tujuh ribu empat ratus empat puluh

---

<sup>8</sup>Agus Hidayatullah *et all*, *Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per kata, Terjemah Per Kata*, (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013), h. 84



enam) orang.<sup>9</sup> Jadi, jumlah pekerja perempuan di Provinsi Bengkulu menurut data tersebut cukuplah banyak dan semuanya itu tentunya harus dipenuhi semua hak-hak mereka sebagai pekerja oleh tempat dimanapun ia bekerja karena secara yuridis dilindungi oleh undang undang yang harusnya melekat kepada pekerja perempuan.

Alasan mengapa penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan penulis memilih Bencoolen Mall sebagai objek penelitian dikarenakan didalam pusat perbelanjaan Bencoolen mall banyak terdapat pekerja perempuan dan penulis tertarik menelitinya apakah pekerja perempuan disana telah atau belum mengetahui hak haknya sebagai pekerja perempuan yang dimana itu dilindungi oleh undang undang salah satunya UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>10</sup> Berdasarkan permasalahan itulah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Di Bencoolen Mall Kota Bengkulu Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Pekerja perempuan belum mendapatkan pemahaman yang cukup terhadap hak hak mereka sebagai pekerja perempuan.
2. Pekerja perempuan yang kurang mepedulikan haknya sebagai pekerja.

## **C. Batasan Masalah**

Supaya pembahasan penelitian tidak melenceng dari tujuan yang ingin dicapai, maka permasalahan didalam penelitian ini akan dibatasi pada hak

---

<sup>9</sup>BPS Provinsi Bengkulu, <https://www.bps.go.id/menu/32/profil-ppid.html>, diakses tanggal 20 Januari 2022

<sup>10</sup> Vevi Yulia, pekerja perempuan Bencoolen mall, wawancara 9 juli 2021

pekerja perempuan sebagaimana yang diatur dalam hukum positif di Indonesia, meliputi seluruh peraturan perundang-undangan yang relevan dengan pemenuhan hak pekerja perempuan termasuk didalamnya UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dan dalam tinjauan hukum Islam akan dibatasi pada hak-hak pekerja perempuan yang disebutkan didalam sumber hukum Islam yakni Al-Qu'ran dan Hadits.

#### **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang penulis coba jawab melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di bencoolen mall Kota Bengkulu?
2. Bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan perspektif hukum positif di bencoolen mall Kota Bengkulu?
3. Bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan perspektif hukum Islam di bencoolen mall Kota Bengkulu ?

#### **E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian yang penulis lakukan ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di bencoolen mall kota bengkulu?
2. Untuk mengetahui Bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di bencoolen mall kota bengkulu dalam perspektif hukum positif?

3. Untuk mengetahui Bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di bencoolen mall kota bengkulu dalam perspektif hukum Islam?

## 2. Tujuan Penelitian

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mempunyai kegunaan dalam menambah khazanah keilmuan dan pengetahuan para perempuan jika ingin bekerja atau menjadi pekerja pada suatu perusahaan ataupun mau dimana saja mereka hendak bekerja. Sedangkan guna dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis dapat menambah Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan bagi pengembangan ilmu hukum pengetahuan khususnya bidang ilmu hukum Islam dan hukum positif dalam hal ini Undang-undang tentang Ketenagakerjaan.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang terkait dengan perempuan yang bekerja di pusat perbelanjaan dan menjadi panduan perempuan untuk dapat menentukan pekerjaan apa yang masih dapat boleh dilakukan sepanjang syariat Islam membolehkan.

## F. Sistematika Pembahasan

Agar dalam Penulisan tesis ini menjadi terarah dan tidak mengambang. Penulis membuat sistematika penulisan yang disusun perbab. Di dalam tesis ini terdiri dari Lima Bab, dan setiap Bab memiliki sub bab yang menjadi penjelasan dari masing-masing bab tersebut. Tesis ini diakhiri dengan daftar pustaka yang menjadi rujukan penulis dalam penulisan karya ilmiah tesis ini

dan lampiran-lampiran didalamnya berupa dokumentasi wawancara dengan narasumber :

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bagian ini, didalamnya menguraikan latar belakang, pokok-pokok masalah dan rumusan masalah yang menjadi kajian dalam penulisan tesis ini, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian yang berfungsi sebagai kendali untuk meluruskan alur penelitian sampai pada tahapan akhir pembahasan dan sistematika penulisan.

### **BAB II: KERANGKA TEORI**

Membahas tentang gambaran dan penjelasan umum yang mana didalamnya mengurai landasan teori tentang pekerja perempuan, Hak pekerja perempuan, Hak pekerja perempuan perspektif hukum positif dan Hak pekerja perempuan perspektif hukum Islam, penelitian yang relevan.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Memuat tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi: jenis Penelitian, Deskripsi Tempat dan Waktu Penelitian, Responden Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik analisis data.

### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Memaparkan hasil penelitian yaitu penjelasan umum tentang Bencoolen mall Kota Bengkulu, Pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu dan menjelaskan mengenai pembahasan penelitian yaitu tinjauan hukum Positif terhadap pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu dan tinjauan hukum



Islam terhadap pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu.

## **BAB V PENUTUP**

Merupakan penutup yang terdiri atas kesimpulan dan saran. Kesimpulan adalah jawaban dari permasalahan dari pembahasan bab-bab sebelumnya, sedangkan saran berisi kritik dan masukan dari penulis mengenai pembahasan yang sudah dipaparkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## BAB II

### KERANGKA TEORI

#### A. Landasan Teori

##### 1. Hak Pekerja Perempuan Dalam Hukum Positif

###### a. Hak Pekerja Perempuan Dalam Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945

Negara mengemban tiga tingkat tanggung jawab yaitu penghormatan, pemenuhan dan perlindungan hak dasar manusia yang tidak bisa dipisahkan satu dengan lainnya karena saling terikat. Penghormatan memerlukan peneguhan melalui pelaksanaan standar normatif yang mengakui hak asasi manusia tanpa kecuali merupakan syarat awal bagi penikmatan hak dan kebebasan. Negara perlu menciptakan lingkungan, termasuk kerangka kelembagaan yang memungkinkan pemenuhan standar normatif tersebut. Negara juga harus mengembangkan mekanisme yang secara efektif melindungi standar-standar tersebut dari ancaman dan tindak pelanggaran.<sup>11</sup>

Ketentuan tentang hak ini termaktub didalam UUD 1945 adalah merupakan bentuk perlindungan atau penjaminan terhadap hak-hak warga negara (*citizen's right*) atau hak-hak konstitusional warga negara (*the citizen's constitutional rights*).<sup>12</sup> Hak konstitusional memiliki

---

<sup>11</sup>Tati Krisnawaty et al, *Modul Pelatihan Pemenuhan Hak-Hak Konstitusi Warga Negara*, (Jakarta: Komnas Perempuan, 2010), Cetak Ke. 2, h. 154.

<sup>12</sup>Pentingnya Menjaga Hak Konstitusional Warga Negara di Indonesia, <http://www.uin.ac.id>, diakses pada tanggal 24 Januari 2022.

lingkup domestik yang berlaku dalam hukum positif sebuah negara<sup>13</sup>, yang secara substantif fungsi dan keberadaannya memuat hak-hak dasar seperti hak sipil dan politik, hak ekonomi, sosial dan budaya.

Sebagai Negara besar yang memiliki jumlah populasi yang besar tentu memiliki panduan terhadap kehidupan rakyatnya dalam hal memberikan kehidupan yang layak untuk warganya seperti yang telah diamanahkan oleh Undang Undang dasar 1945 yang tertuang pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal ini dapat dijadikan sebagai landasan konstitusional bagi jaminan pemberian hak-hak pekerja di Indonesia. Rumusan Pasal 27 ayat (2) adalah rumusan yang ada sejak mulai diberlakukannya UUD 1945 sebagai hukum dasar di negara Indonesia. Ketentuan dalam Pasal 27 ayat (2) tersebut merupakan a paper constitution atau a semantic constitution. Dengan mengakui hak warga negaranya untuk mendapat pekerjaan maka sebenarnya Indonesia telah bertekad dan memutuskan untuk melenyapkan pengangguran dengan mewajibkan pemerintah untuk memberantas pengangguran dan harus mengusahakan supaya setiap warga negara bisa mendapat pekerjaan dengan nafkah yang layak untuk hidup<sup>14</sup>. negara Republik Indonesia berkewajiban melindungi segenap bangsa Indonesia yang mencakup pula pekerja atau tenaga kerja dengan cara membentuk suatu peraturan

---

<sup>13</sup>Bisariyadi, “Menyibak Hak Konstitusional yang Tersembunyi”, *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, Vol. 24, No. 4, Oktober 2017, h. 514.

<sup>14</sup>Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*, (Jakarta: Sofmedia, 2011), Cetakan Ke-I, h. 208

perundang-undangan yang melindungi hak pekerja sebagai implementasi tanggung jawab negara terhadap hak asasi manusia untuk bekerja bagi warga negara Indonesia yang tertuang dalam konstitusi tersebut<sup>15</sup>

Maka sudah sepatutnya bagi negara memastikan apakah rakyatnya telah hidup dan mendapatkan pekerjaan dengan layak dan harusnya inilah yang menjadi pedoman bagi seluruh perusahaan, pengusaha, majikan memberikan upah yang layak bagi para pekerja.

**b. Hak Pekerja Perempuan dalam UU. No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia**

Menurut kamus hukum hak adalah benar, surgindo, kekuasaan yang benar atas sesuatu. Sedangkan menurut Mr. L.J van Apeldoorn, “hak adalah Hukum yang berhubungan dengan manusia atau subyek hukum tertentu dengan demikian menjelma menjadi suatu kekuasaan, dan suatu hak timbul apabila hukum mulai bergerak”.<sup>16</sup>

Hak yang ada pada seseorang merupakan kewajiban untuk melakukan suatu prestasi atau tidak melakukan sesuatu, sehingga antara hak dan kewajiban adalah saling berkaitan satu sama lainnya. Hak dan kewajiban merupakan hubungan yang sangat erat, di mana satu mencerminkan adanya yang lain.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup>Suliati Rachmat, “Upaya Peningkatan Perlindungan Hukum Wanita Pekerja di Perusahaan Industri Swasta”, *Disertasi*, Program Pascasarjana Universitas Indonesia, Jakarta, 1996, h. 10.

<sup>16</sup>C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Pengantar Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1986), Cetakan Ke-7, h. 120

<sup>17</sup>Satjipto rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006), Cetakan Ke-6, h. 54



Hak asasi manusia adalah hak dasar yang dimiliki oleh setiap manusia tanpa memandang jenis kelamin, suku dan ras seperti yang tertuang didalam Pasal 1 Ayat (1) UU. No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi “Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai mahluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerahNya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”. Berdasarkan pasal tersebut maka setiap orang berhak untuk dihormati hak haknya sebagai pekerja.

Setiap buruh atau pekerja harus dihormati hak haknya tanpa memandang jenis kelamin tidak boleh ada diskriminasi termasuk didalamnya perbedaan jenis kelamin, perempuan juga memiliki hak yang sama didalam bekerja asalkan ia mampu dan kompeten dalam pekerjaan yang ia ingin kerjakan seperti yang termaktub didalam Pasal 1 Ayat (3) UU. No 39 Tahun 1999 yang berbunyi “Diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan

baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya.

Di dalam Pasal 49 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia telah diatur secara spesifik lagi mengenai hak-hak dari kaum perempuan khususnya dalam bidang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: “Perempuan berhak atas perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaannya atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan/atau kesehatannya yang berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan”.

Berdasarkan penjelasan diatas maka perempuan memiliki hak khusus didalam mereka bekerja, wajib dilindungi keselamatannya serta kesehatannya mengingat kodrat mereka sebagai perempuan akan merasakan haid, hamil, melahirkan, menyusui manakala mereka memiliki bayi jadi mereka harusnya dijaga dan tempat mereka bekerja harus memastikan hak hak pekerjaanya yang sedang hamil dan melahirkan.

c. **Hak Pekerja Perempuan dalam UU. No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Hak pekerja perempuan diatur secara spesifik dalam undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam dunia kerja, setiap pekerja perempuan sangat potensial berada pada posisi tersulit, hal tersebut disebabkan karena masih kentalnya budaya patriarki yang hidup ditengah masyarakat yang selalu menempatkan pria sebagai sosok yang superior, sedangkan perempuan dinyatakan sebagai sosok yang inferior

(lemah).<sup>18</sup> Hal tersebut kemudian menghambat pekerja perempuan dalam mengembangkan segala potensi dan bakat dalam diri mereka masing-masing khususnya dalam melakukan pekerjaan. Meskipun isu keadilan dan kesetaraan gender telah diperjuangkan sedemikian rupa, namun tampaknya kaum perempuan selalu dianggap sebagai makhluk yang dinomor duakan setelah kaum laki-laki.<sup>19</sup>

Di dalam sistem negara kesatuan Republik Indonesia bagi pekerja perempuan, ada hak-hak khusus yang dimiliki dan hak tersebut diatur dalam beberapa peraturan perundang undangan dan aturan ketenagakerjaan yang terkait. Setiap perusahaan atau Lembaga dan Instansi yang memperkerjakan perempuan dalam perusahaanya wajib menjamin terlaksananya hak-hak pekerja perempuan yang telah diatur di dalam undang-undang.<sup>20</sup> Menurut Aditus Adisu dan Libertus Jehani Hak pekerja perempuan tersebut antara lain:<sup>21</sup>

- 1) Istirahat/Cuti Haid
- 2) Istirahat/Cuti hamil dan melahirkan
- 3) Istirahat/Cuti keguguran
- 4) Kesempatan Menyusui dan Fasilitas Menyusui
- 5) Larangan Mempekerjakan Perempuan Hamil pada Kondisi Berbahaya
- 6) Larangan PHK karena Hamil, Melahirkan, Gugur kandungan, atau Menyusui
- 7) Ketentuan Mempekerjakan Pekerja Perempuan di Malam Hari

---

<sup>18</sup>Joupy G.Z Mambu. “Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)”, *Skripsi*: Fakultas Hukum Universitas Negeri Manado, 2013, h 5.

<sup>19</sup>Pinadumi Atika Putri Fajrina, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Hukum Positif Indonesia”, *Jurnal Ilmiah*: Fakultas Hukum Universitas Mataram, 2019, h.1

<sup>20</sup>Febri Jaya, *Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan: Kajian Perbandingan Hukum di Indonesia dan Malaysia*, (Jakarta: Suluh Media, 2014), h. 37

<sup>21</sup>Aditus Adisu dan Libertus Jehani, *Panduan Hukum Pekerja Hak-hak Pekerja Perempuan*, (Tangerang: VisiMedia, 2007), Cetakan Ke-2, h. 14

8) Kekerasan Berbasis Gender (Perlindungan dari Kekerasan, Pelecehan dan Diskriminasi).

Di dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelum diubah dengan undang-undang Cipta kerja diatur mengenai hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja/karyawan, hak-hak tersebut ialah sebagai berikut:

- 1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang Sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- 2) Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- 3) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- 4) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- 5) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.
- 6) Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (Satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.



- 7) Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.
- 8) Setiap pekerja mempunyai Hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 9) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 10) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- 11) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.<sup>22</sup>

Mengingat bahwa pekerja perempuan merupakan pihak yang secara fisik lebih rentan dan lemah, maka sudah sepatutnya mereka memperoleh perlindungan hukum secara maksimal. Ada beberapa instrument nasional yang mengatur terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan itu sendiri. Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan tidak dapat dipisahkan dari hak asasi manusia, sebab secara konstitusional Indonesia telah mengakui hak untuk bekerja yang berarti bahwa pada dasarnya memperoleh suatu pekerjaan adalah hak asasi setiap

---

<sup>22</sup>Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

manusia yang bersifat fundamental.<sup>23</sup> Adapun bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan secara umum telah diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan Norma kerja bagi perempuan sebagai berikut:<sup>24</sup>

a. Perlindungan dari segi Upah

Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Adapun terkait pengaturan tentang pengupahan ini telah diatur secara tegas didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 90 ayat 1 yang berbunyi:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>25</sup>
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.<sup>26</sup>

Sebenarnya Perlindungan dari segi upah ini adalah hak yang pokok yang harus deibeikan oleh setiap perusahaan kepada pekerjanya, baik perempuan ataupun laki-laki tanpa terkecuali.

b. Perlindungan pekerja perempuan dalam masa Haid

Undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 84 juga mengatur tentang hak pekerja perempuan semasa mengalami haid atau datang bulan, dalam pasa tersebut berbunyi “Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat haid berhak mendapat upah penuh’.

Dalam pasal 93 ayat (2) huruf b kembali berbunyi Pengusaha wajib

---

<sup>23</sup>Muladi, *Hak Asasi Manusia: Hakekat, Konsep, dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat*, (Bandung: Refika Aditama, 2009), h. 4.

<sup>24</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), h. 95

<sup>25</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 ayat 1

<sup>26</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 90 ayat 1

membayar upah pekerja/buruh perempuan yang menjalankan istirahat haid.

Negara Indonesia selaku negara hukum yang menjunjung tinggi hak asasi manusia dan hak perempuan untuk mendapatkan perlakuan yang sama di depan hukum benar-benar mengatur dengan tegas mengenai perlindungan negara bagi para pekerja perempuan untuk tetap endapatkan upahnya meski yang bersangkutan melakukan libur kerja dikarenakan mengalami sakit atau demam tinggi karena haid yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter. Hal ini dapat dilihat berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pasal 186 ayat (1) dan (2) Jo Undang-undang No. 11 tahun 2020 yang mengatakan bahwa,

“Merupakan tindak pidana pelanggaran, pengusaha yang tidak membayar upah pekerja/buruh perempuan yang sedang menjalankan istirahat haid, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- dan paling banyak Rp. 400.000.000,-“.

Bagi perempuan yang normal dan sehat, pada usia tertentu pasti akan mengalami haid. Hal tersebut merupakan bagian dari kodrat seorang perempuan yang berjalan secara biologis dan bersifat alamiah. Akan tetapi jika keadaan fisiknya tidak memungkinkan sehingga yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaannya, maka dalam hal ini Undang-Undang no 13 Tahun 2003 tepatnya pada Pasal 81 memberikan dispensasi, selengkapnya berbunyi: “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan

memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.<sup>27</sup>

- c. Perlindungan Khusus Dalam Masa Maternitas seperti Hamil, Melahirkan, Gugur Kandungan, dan Kesempatan Menyusui

Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 82 ayat (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. Masih dalam undang-undang yang sama dengan sebelumnya, dalam Pasal 84 berbunyi “Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat gugur kandungan berhak mendapat upah penuh. Pasal 185 ayat (1) dan (2) UU No.13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan Jo. UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur bahwa,

“Merupakan tindak pidana pelanggaran, pengusaha yang tidak memberikan hak keguguran kandungan kepada pekerja/buruh perempuan, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- dan paling banyak Rp. 400.000.000,-”.

Undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 93 ayat (2) huruf c berbunyi “Pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh perempuan yang menjalankan hak istirahat keguguran kandungan. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pasal 186 ayat (1) dan (2) Jo. Undang-undang No. 11 tahun 2020 Merupakan tindak pidana pelanggaran, pengusaha yang

---

<sup>27</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 81 ayat 1

tidak membayar upah, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- dan paling banyak Rp. 400.000.000,-

Sedangkan mengenai hak cuti melahirkan diakomodir oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 82 ayat (1) mengatur bahwa, Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pasal 84 berbunyi “Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat melahirkan berhak mendapat upah penuh.”

Bagi perusahaan yang melanggar diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 185 ayat (1) dan (2) jo. Undnag-undang No. 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengataka bahwa “tindak pidana pelanggaran, pengusaha yang tidak memberikan hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan kepada pekerja/buruh perempuan, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- dan paling banyak Rp. 400.000.000,-“

Pasal 93 ayat (2) huruf c Undang-undang ketenagakerjaan berbunyi “Pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh perempuan yang menjalankan hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan”.

Sedangkan dalam pasal 186 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan jo. UU No. 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengatkan sebagai berikut:

“Merupakan tindak pidana pelanggaran, pengusaha yang tidak membayar upah, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000, paling banyak Rp. 400.000.000”.<sup>28</sup>

Bagi seorang perempuan pasti akan mengalami masa-masa dimana ia akan mengandung seorang anak (hamil), melahirkan, menyusui dan bahkan hingga mengalami keguguran. Hal tersebut merupakan bagian yang bersifat kodrati dan berjalan secara biologis serta merupakan ketetapan dari Tuhan Yang Maha Esa. Pengaturan terhadap hak maternitas pekerja perempuan tersebut diatur lebih lanjut didalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang selengkapnya berbunyi:<sup>29</sup>

- 1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.<sup>30</sup>
- 2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai surat keterangan dokter kandungan atau bidan.<sup>31</sup>
- 3) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.<sup>32</sup>

---

<sup>28</sup>Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan jo. UU No. 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 186 ayat (1) dan (2)

<sup>29</sup>Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan*, h. 98

<sup>30</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82 ayat 1

<sup>31</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82 ayat 2

<sup>32</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 83

Perlindungan Khusus Dalam Masa Maternitas seperti Hamil, Melahirkan, Gugur Kandungan, dan Kesempatan Menyusui diberikan kepada pekerja perempuan sebagai bentuk penghormatan yang diberikan kepada mereka atas kodrat mereka sebagai makhluk ciptaan tuhan yang memang pasti melalui fase tersebut selama kehidupan normalnya berjalan, yaitu mengandung, melahirkan dan menyusui anaknya.

Pasal 76 ayat (1) undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan yang berusia dibawah atau kurang dari 18 tahun antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Dari isi pasal tersebut dapat diasumsikan bahwa kriteria dewasa seorang perempuan adalah yang telah berumur 18 tahun. Ketentuan tersebut berbeda dengan yang diatur dalam pasal 330 Kitab undang-undang hukum perdata yang menyatakan usia dewasa adalah genap 21 berusia tahun.

Berdasarkan pasal 76 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan di atas, dapat dipahami bahwa usia dewasa seorang perempuan untuk dapat bekerja adalah 18 tahun. Jadi, yang dimaksud dengan pekerja perempuan dalam

d. Hak Untuk Mendapatkan Perlindungan dari Kekerasan dan Pelecehan

Pasal 86 ayat (1) huruf b dan c UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: moral dan kesusilaan dan



perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. Pasal 76 ayat (3) huruf b UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib: menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja”.

e. Hak Kesetaraan dan Perlindungan Pekerja Perempuan Jika Sampai Malam Hari

Undang-undang tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 berbunyi “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pasal 6 berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.<sup>33</sup>

Sedangkan dalam Pasal 190 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja berbunyi “Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran larangan diskriminasi dalam pekerjaan”. UU No. 80 tahun 1957 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 100 tahun 1951 tentang Pengupahan yang Sama Bagi Buruh Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.

Undang-undang No. 21 tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 111 tahun 1957 tentang Diskriminasi dalam

---

<sup>33</sup> Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5 dan 6

Pekerjaan dan Jabatan, menyebut istilah "pekerjaan" dan "jabatan" dalam konvensi ini meliputi juga kesempatan mengikuti pelatihan keterampilan, memperoleh pekerjaan dan jabatan tertentu, dan syarat-syarat serta kondisi kerja yang sama untuk buruh perempuan dan laki-laki. Pasal 11 UU No. 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan. Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di lapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, khususnya: Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.

Selanjutnya mengenai kewajiban untuk tidak memperkerjakan pekerja perempuan di malam hari, Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 76 ayat (1) berbunyi "Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00".

ayat (3) "Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan

- 1) Antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:memberikan makanan dan minuman bergizi;dan
- 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Dalam ayat (4) pasal 76 tersebut mengatakan bahwa "Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi

pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Peraturan pelaksana dari ketentuan ayat (3) dan (4) seperti diatas diatur lebih lanjut oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Dalam Pasal 187 ayat (1) dan (2) Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Berbunyi,

“Merupakan tindak pidana pelanggaran, pengusaha yang melanggar ketentuan mempekerjakan pekerja perempuan pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah)”.

Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 04 Tahun 1989 tentang Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari menyatakan pengusaha harus menjaga keselamatan dan kesusilaan dengan memenuhi syarat :

- 1) Sifat pekerjaan atau jenis usaha memerlukan kerja terus menerus atau.
- 2) Untuk mencapai target produksi atau.
- 3) Untuk memperoleh mutu produksi yang lebih baik bilamana dikerjakan oleh pekerja perempuan.

Pengusaha yang telah memenuhi syarat menurut Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 04 tahun 1989 diatas tetap harus memperhatikan dan mematuhi ketentuan Pasal 3 yaitu :

- 1) Pekerja perempuan tidak dalam keadaan hamil.
- 2) Pekerja perempuan berumur sekurang-kurangnya 18 tahun atau sudah kawin
- 3) Menyediakan angkutan antara jemput.
- 4) Memberikan makanan bergizi.
- 5) Mendapatkan persetujuan dari suami/orang tua/ wali.
- 6) Memperhatikan kebiasaan setempat.

Dewasa ini ketentuan huruf e telah bertentangan dengan Pasal 78 ayat 1 huruf a yang menyatakan pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan melebihi waktu kerja normal harus mendapat persetujuan dari pekerja yang bersangkutan.

Sejalan dengan itu, *Staatblad* 1937 No 15 telah meratifikasi *International Labour Organisation Convention No. 45 Concerning The Employment of Women on Underground Work in All Kind of Mine* dan dinyatakan berlaku berdasarkan *Staatblad* 1937 No 219. Dari ketentuan ini secara tegas menyatakan larangan penempatan pekerja perempuan di bawah tanah dalam berbagai macam pekerjaan tambang. Selain ini tidak ditemukan jenis pekerjaan yang dilarang bagi pekerja perempuan pada peraturan perundang-undangan Republik Indonesia.

Selain itu, dalam Peraturan Pemerintah No. 33 tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif pasal 2 Menjamin pemenuhan hak mendapat ASI Eksklusif sejak lahir sampai usia 6 bulan. Sedangkan dalam Peraturan Bersama 3 Menteri yakni: Menteri Pemberdayaan Perempuan, Menteri Ketenagakerjaan, dan Menteri Kesehatan No. 48/Men. PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008, dan No. 1177/Menkes/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian ASI selama Waktu Kerja di Tempat Kerja Pasal 3 Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertanggung jawab :

- 1) Mendorong para pengusaha/serikat pekerja serikat buruh untuk mengatur prosedur pemberian ASI dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama dengan merujuk pada UU Ketenagakerjaan di Indonesia.
- 2) Mengkoordinasikan sosialisasi pemberian ASI di tempat kerja.

Bagi perusahaan yang tidak memenuhi hak pekerja perempuan akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hak-hak pekerja perempuan secara khusus telah diatur didalam undang-undang ketenagakerjaan. Terdapat banyak pasal dalam undang-undang No 13 tahun 2003 yang mengatur mengenai hak-hak pekerja perempuan. Berikut penjelasan mengenai sanksi yang ada kaitannya dengan hak-hak pekerja perempuan:

#### f. Sanksi Administratif

Sanksi administratif terjadi apabila pengusaha atau siapapun melakukan pekerja termasuk pekerja perempuan secara deskriminasi.

Misalnya dalam hal kesempatan yang berbeda dalam mendapatkan kesempatan kerja.<sup>34</sup> Bentuk sanksi administratif dapat berupa:

- 1) Teguran
- 2) Peringatan tertulis
- 3) Pembatasan kegiatan usaha
- 4) Pembekuan kegiatan usaha
- 5) Pembatalan persetujuan
- 6) Pemberhentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
- 7) Pencabutan Izin usaha.<sup>35</sup>

Sanksi administratif ini adalah sanksi awal yang diberikan apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan kepada pekerja perempuan. Sanksi administratif dikecualikan bagi pelanggaran yang berat dan terbukti pelanggaran tersebut sangat merugikan pekerja perempuan.

g. Sanksi Perdata

Alasan-alasan pemberlakuan sanksi perdata adalah apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut ternyata bertentangan dengan kesusilaan dan norma-norma umum. Akibat hukumnya maka perjanjian tersebut batal demi hukum.<sup>36</sup>

h. Sanksi Pidana

Sanksi Pidana penjara dan/atau Denda terhadap pelanggaran hak pekerja perempuan termuat dalam beberap pasal dalam undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut beberapa

---

<sup>34</sup>Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 190

<sup>35</sup>Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Perempuan*, (Tanggerang: VisiMedia, 2007), Cetakan Ke-2, h.44

<sup>36</sup>Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 52 dan 155.

ketentuan yang mengatur tentang sanksi pidana penjara dan/atau sanksi denda tersebut.<sup>37</sup>

- 1) Sanksi tindak Pidana kejahatan dengan ancaman pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) bagi pengusaha yang tidak memberikan kepada pekerja perempuan istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan sesuai keterangan dokter atau bidan.
- 2) Sanksi Tindak Pidana pelanggaran dan diancam penjara penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) bagi pengusaha yang tidak membayar upah bagi pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan hari kedua haidnya sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya.
- 3) Sanksi pidana pelanggaran dengan ancaman hukuman kurungan paling sedikit satu bulan dan paling lama 12 bulan dan dan atau denda paling sedikit Rp 10.000.000 dan paling banyak Rp. 100.000.000 terhadap pengusaha yang:
  - a) Memperkejakan perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun antara pukul 23.00s/d pukul 07.00.

---

<sup>37</sup>Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Perempuan*, h.44-45



- b) Mempekerjakan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja pada pukul 23.00s/d pukul 07.00.
- c) Mempekerjakan pekerja perempuan antara 23.00s/d pukul 07.00 yang tidak memeberikan makanan dan minuman serta tidak menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- d) Tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja anatar pukul 23.00 s/d pukul 07.00.<sup>38</sup>

**d. Hak Pekerja Perempuan Dalam UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

Undang-Undang Cipta Kerja atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah Undang undang di indonesia yang telah disahkan pada tanggal 5 Oktober 2020 oleh DPR RI dan diundangkan pada 2 November 2020 dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi asing dan dalam negeri dengan mengurangi persyaratan peraturan untuk izin usaha dan pembebasan tanah. Karena memiliki panjang 1.187 halaman dan mencakup banyak sektor, UU. No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini juga disebut sebagai *Omnibus Law*.

Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah banyak merevisi berbagai macam peraturan termasuk didalamnya UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diantaranya ialah tentang gaji dan upah dan pekerja asing namun demikian itu sama sekali tidak mengubah substansi dari pemberian perlindungan hak-hak pekerja perempuan sebagaimana yang telah diatur sebelumnya didalam UU No.

---

<sup>38</sup>Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Perempuan*, h. 45

13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun perlindungan pekerja perempuan sebagaimana yang dimaksud di dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya masih tetap berlaku dan sama sekali tidak di ubah meskipun saat ini telah diberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

## 2. Hak Pekerja Perempuan dalam Hukum Islam

### a. Hak Pekerja Perempuan Dalam Al Quran

#### 1) Hak Dalam Menjalankan Ibadah

Pekerja perempuan yang beragama Islam maka ia memiliki kewajiban sebagai seorang hamba dimana seorang muslimah wajib tetap menjalankan ibadah termasuk pada saat mereka bekerja sebagaimana firman Allah

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّاكِعِينَ

"Dan dirikanlah sholat, dan keluarkanlah zakat, dan tunduklah rukuk bersama orang-orang yang rukuk." (QS. Al-Baqarah: 43).

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّاكِعِينَ.

“Dan dirikanlah shalat, tunaikanlah zakat dan ruku'lah beserta orang-orang yang ruku'."(QS. Al-Ankabut: 45).

Berdasarkan perintah dari ayat diatas maka itu merupakan kewajiban bagi orang orang beriman baik laki laki maupun perempuan, perusahaan harus memberikan kelonggaran dan tidak mempersulit para pekerjanya yang beragama Islam untuk menunaikan ibadah sholat wajib tatkala masuk waktu sholat.

## 2) Hak Menutup Aurat saat Bekerja

Pekerja perempuan dalam Islam pada hakikatnya tetap memiliki kewajiban untuk menjalankan perintah agamanya sebagaimana mestinya tanpa ada larangan dari pihak majikan ataupun perusahaan sebagai pemberi kerja. Pekerjaan yang dilakukannya tidak dapat dijadikan alasan untuk dapat meninggalkna kewajiban menjalankan ibadah, terutama ibadah fardhu seperti Sholat dan menutup aurat. Kedudukan perempuan, baik yang bekerja atau tidak bekerja dalam Islam sama-memiliki keistimewaan tersendiri. Oleh sebab itu Islam memerintahkan kepada setiap perempuan Muslim untuk selalu menutup aurat mereka, sebagaimana Firman Allah SWT yang berbunyi:

وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا

“dan jangan lah mereka menampakkan perhiasannya (aurat), kecuali yang (biasa) nampak dari padanya”. (Q. S An-Nur:31).

Batasan aurat perempuan adalah seluruh tubuhnya, kecuali wajah dan telapak tangannya. Allah SWT berfirman dalam Quran surat Al Ahzab : 59.

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لَأَزْوَاجِكَ وَبَنَاتِكَ وَنِسَاءِ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْهِنَّ مِنْ جَلَابِيبِهِنَّ ذَلِكَ أَدْنَى أَنْ يُعْرَفْنَ فَلَا يُؤْذَيْنَ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا

“Hai Nabi katakanlah kepada istri-istrimu, anak-anak perempuanmu dan istri-istri orang mu'min: 'Hendaklah mereka mengulurkan jilbabnya ke seluruh tubuh mereka.' Yang demikian itu supaya mereka lebih mudah untuk dikenal, karena itu mereka tidak diganggu. Dan Allah adalah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”.

Maka berdasarkan ayat diatas maka para pekerja perempuan yang beragama Islam hukumnya wajib menutup aurat sesuai dengan yang diperintahkan oleh Allah SWT dan perusahaan tidak boleh melarang para pekerja perempuannya yang beragama Islam untuk mengenakan jilbab.

### 3) Hak Mendapatkan Upah

Mengenai Upah pekerja/buruh perempuan dalam Islam Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an yang berbunyi:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

“Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.” (QS. Ath Tholaq:6).

Berdasarkan ayat di atas, bahwa pemberian upah kepada pekerja harus diberikan segera setelah selesainya pekerjaan yang dilakukan. Ayat di atas merupakan dalil bagi perusahaan atau pimpinan pekerja supaya tidak menahan atau tidak membayarkan upah bagi pekerja.

Surah An-Nisa ayat: 32 menjelaskan bahwa perempuan mendapatkan harkat dan derajat yang sama dalam setiap usahanya dan tidak ada perbedaan mengenai hal tersebut. Berikut bunyi surah tersebut:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا  
 اكْتَسَبُوا ۚ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ ۚ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ  
 كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا (٣٢)

“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 perempuan (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”.

Relevansi dari surah An-Nisa ayat 32 di atas adalah bahwa Allah SWT memberikan balasan dari apa yang diusahakan oleh hambanya yang beriman termasuk mencari karunianya dimuka bumi ini dalam hal ini bekerja termasuk salah satu cara berikhtiar untuk mendapatkan karunia berupa nafkah, dan seorang pekerja perempuan mendapatkan amal kebaikan dari Allah SWT sepanjang apa yang ia usahakan tidak bermaksiat kepada Allah SWT.

#### 4) Hak Untuk dilindungi

Islam telah menganugerahkan kemuliaan pada seluruh umat manusia di muka bumi ini tanpa memandang perbedaan jenis kelamin, ras, dan suku. Ini berarti bahwa, kemuliaan yang dianugerahkan Islam pada kaum perempuan merupakan bagian integral dari kemuliaan yang juga dianugerahkan pada seluruh umat manusia.<sup>39</sup> Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt dalam Q.S. Al-Isra': 70 yang mengatakan:

<sup>39</sup>A. Ambarwati, *Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Islam. Muwâzâh, Vol. 1, No. 2, 2009*, h. 102

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ  
الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا (٧٠)

“Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan”. (Q.S Al-Isra’: 70).

Secara implisit, ayat ini menegaskan bahwa kemuliaan itu telah dianugerahkan Allah Subhanahu wa ta’ala kepada seluruh umat manusia, baik laki-laki maupun perempuan. Islam juga memperkuat bahwa kemuliaan ini dibangun di atas realitas kemanusiaan semata, yang mencakup kaum laki-laki dan perempuan secara setara. Kesetaraan kemuliaan ini akan dapat terjadi manakala dibingkai oleh selendang ketaqwaan dan amal shaleh.

Lebih lanjut Allah menjelaskan bahwa kedudukan manusia terdiri dari beberapa tingkatan. Hanya saja, diferensiasi gradasi kemuliaan tersebut bukan karena perbedaan “realitas kemuliaan” itu sendiri, melainkan karena ketaqwaan mereka laki-laki dan perempuan kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala. Dari diferensiasi gradasi ketaqwaan ini, lahir pula diferensiasi gradasi dalam hal amal shaleh bagi kemaslahatan umat manusia. Karena faktor diferensiasi gradasi kemuliaan manusia hanya satu, yaitu ketaqwaan kepada Allah, maka pahala atau balasan untuk manusia atas segala amal perbuatan mereka juga satu, baik secara kuantitas maupun

kualitas. Tidak ada alasan bagi laki-laki maupun perempuan untuk memperoleh diferensiasi gradasi dalam hal balasan, sebagaimana penjelasan Allah Swt. dalam Q.S. Ali Imran ayat: 195 yang berbunyi:

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ  
 أَوْ أَنْثَى ۖ بَعْضُكُمْ مِنْ بَعْضٍ ۗ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا  
 مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُودُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ  
 سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِنْ  
 عِنْدِ اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ (١٩٥)

“Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): "Sesungguhnya Aku tidak menyalahkan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain. Maka orang-orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang dibunuh, pastilah akan Ku-hapuskan kesalahan-kesalahan mereka dan pastilah Aku masukkan mereka ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, sebagai pahala di sisi Allah. Dan Allah pada sisi-Nya pahala yang baik”. (Q.S Ali-Imran: 195).

Memperhatikan ayat-ayat tersebut di atas dapat diketahui bahwa di dalam aplikasinya dari ayat tersebut, Allah Subhanahu Wa Ta'ala tidak menyalahkan amal seseorang baik ia laki laki maupun perempuan, syariat Islam telah menempatkan laki-laki dan perempuan dalam satu kedudukan yang sama dimana jikalau seorang perempuan apabila ia bekerja dalam rangka menolong suami atau keluarganya mencari nafkah itu termasuk amal kebaikan bagi dirinya. Oleh karena itu, kiranya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:



- 1) Hukum Islam diperuntukkan bagi setiap individu agar menyadari kewajiban mereka dan melaksanakannya dengan penuh keikhlasan. Di samping kewajiban yang harus ditunaikan tersebut, ajaran Islam juga menyatakan bahwa setiap individu juga memiliki hak-hak yang dijamin dan dilindungi.
- 2) Pada tataran selanjutnya, Islam menjelaskan bahwa setelah individu, keluarga juga memiliki kedudukan suci yang harus dijaga dan dipelihara, dengan cara memperkuat rasa tanggung jawab setiap anggotanya, dan mengisinya dengan saling mencintai dan saling menghormati.
- 3) Pada tataran yang lebih luas, yang menjadi sasaran hukum Islam adalah masyarakat. Islam menegaskan bahwa sebuah masyarakat hanya akan terbentuk dari gugusan keluarga. Demi menjaga eksistensi sebuah masyarakat, Islam memberikan beberapa pilar hukumnya, seperti peraturan, hukum, undang-undang, politik, majelis syura, dan hubungan antara pemimpin dan rakyat.<sup>40</sup>

Hukum-hukum tersebut melindungi setiap individu, keluarga, dan masyarakat. Di balik perlindungan hukum terhadap individu, keluarga, dan masyarakat tersebut, terkandung hak-hak dan kewajiban kaum laki-laki dan perempuan dalam syariat Islam dan hukumnya,

---

<sup>40</sup>A. Ambarwati, *Tenaga Kerja Wanita*, h. 103

sebagaimana terkandung juga kesatuan hak yang diturunkan untuk menjaga kesatuan keluarga dan masyarakat pada umumnya.

Perempuan memiliki hak, selain memiliki kewajiban yang harus ditunaikan dalam kehidupannya di tengah masyarakat manusia. Dalam hal ini, perempuan sama dengan laki-laki, dengan mengabaikan kadar persamaan dan perbedaannya. Sumber kewajiban perempuan dalam syariat Islam adalah realitas penghambaan perempuan kepada Allah SWT. Secara substantif, Allah SWT memberi beban yang sama antara laki-laki dan perempuan. Dengan kata lain, setiap laki-laki dan perempuan “sama-sama” memiliki kewajiban patuh kepada Allah SWT. Akan tetapi, kewajiban laki-laki dan perempuan tentu kontekstual terhadap diferensiasi gender antara keduanya, baik fisik maupun psikis.<sup>41</sup>

Islam tidak membebankan tugas pemenuhan kebutuhan ekonomi pada kaum perempuan bukan karena Islam tidak memuliakan perempuan maupun merendahkan perempuan dan melenyapkan kemerdekaannya dalam lapangan ekonomi sebagaimana yang yang diklaim oleh Barat sebagai pembelaan terhadap hak hak kaum perempuan. Justru sebaliknya, Islam telah menjaga dan memelihara kaum perempuan sedemikian rupa, sehingga mereka merasa aman dan tenteram dalam surga keindahan harkat dan martabat keperempuanan

---

<sup>41</sup>A. Ambarwati, *Tenaga Kerja Wanita*, h. 104

mereka. Islam juga telah memudahkan jalan bagi mereka untuk menjadi salah satu pilar keluarga yang baik, sehingga terbentuklah keluarga yang sakinah, mawadah, warahmah. Dan untuk dapat mewujudkan terciptanya keluarga bahagia, kaum perempuan dibebaskan dari berbagai kesulitan dan kesusahan. Dengan demikian, kaum perempuan dapat berkonsentrasi dalam mengurus keluarga. Dalam waktu yang sama, Islam juga membukakan pintu bagi perempuan untuk turut aktif dalam berbagai aktivitas yang dia sukai, baik aktifitas sosial, keilmuan, ataupun aktifitas-aktifitas lainnya, termasuk untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kehendaknya, asalkan aktifitas-aktifitas tersebut tidak dilakukan dengan motivasi-motivasi destruktif.<sup>42</sup>

Kewajiban bekerja yang disyariatkan kepada kaum laki-laki juga diwajibkan kepada kaum perempuan. Pekerjaan yang diharamkan bagi kaum laki-laki juga diharamkan bagi kaum perempuan. Hanya saja, Allah SWT juga telah menetapkan kaidah-kaidah moral dan sosial bagi kaum laki-laki dalam bekerja, sehingga dalam bekerja mereka harus patuh dan tunduk pada kaidah-kaidah moral dan sosial tadi. Dan hal yang serupa juga dibebankan pada kaum perempuan, sehingga dalam setiap pekerjaan, perempuan harus patuh dan tunduk pada kaidah-kaidah moral dan sosial tadi. Dengan demikian, setiap pekerjaan yang

---

<sup>42</sup>Novi Lestari dan Elan Jaelani, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan", *Al Amwal: Vol. 1, No. 1, Agustus 2018*, h. 125

dilakukan oleh laki-laki maupun perempuan tidak boleh bertentangan dengan kaidah-kaidah tersebut.<sup>43</sup>

Oleh karena itu, hendaknya setiap perempuan menunaikan tugas-tugas yang dibebankan padanya dengan sebaik-baiknya. Dalam hal ini, perempuan boleh melakukan pekerjaan apa pun asalkan pekerjaan tersebut diperbolehkan, baik pekerjaan tersebut dalam lapangan industri, pertanian, pendidikan, perdagangan, dan sebagainya. Hanya saja, ketika menjalankan pekerjaan tersebut seorang perempuan harus dapat menentukan skala prioritas atas apa yang dilakukannya. Atau dengan kata lain, perempuan diharapkan dapat menentukan kemaslahatan setiap aktivitas yang dilakukannya secara hierarkis.

Berbagai masalah yang berhubungan dengan hak perempuan telah muncul sebagai masalah yang sangat penting di berbagai belahan dunia dan di segala lapisan kelompok masyarakat. Pada umumnya, isu seputar perempuan tersebut senantiasa tidak terlepas dari sistem sosial di mana mereka menjadi bagian. Perempuan, yang semula diklaim hanya berhak menempati wilayah domestik atau rumah tangga, misalnya, ternyata saat ini sudah mulai merambah wilayah publik yang pada mulanya dianggap merupakan suatu hal yang tidak lazim. Berbagai alasan disampaikan untuk mendapatkan pembenaran dari

---

<sup>43</sup>L. Margiyanti, *Hak-hak Perempuan dalam Islam*, (Yogyakarta: LSPA, 2000). H. 12

masyarakat akan hadirnya perempuan di wilayah publik ini, mulai dari desakan ekonomi keluarga hingga keinginan untuk beraktualisasi sejajar dengan pria. Kondisi ini tentu saja memberikan konsekuensi beban ganda yang harus diterima perempuan tersebut. Di satu sisi dia harus menjalankan peran domestiknya mengurus kebutuhan makan, pakaian, rumah dan di sisi lain dia harus mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan keluarga.<sup>44</sup>

#### 5) Hak untuk Menyusui

Kewajiban memberikan ASI juga diatur dalam al-Quran, berdasarkan firman Allah SWT dalam Surat al-Baqarah ayat: 233 yang berbunyi:

﴿ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ ۖ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنْمِيَ الرِّضَاعَةَ ۗ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۚ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ وِجْرًا شَيْئًا مِنْهُنَّ إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ ۗ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۗ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا ۗ وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْرِعُوا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴾ (٢٣٣).

“Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang

<sup>44</sup>A. Ambarwati, *Tenaga Kerja Wanita*, h. 108

lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”.

Makna dari ayat tersebut ialah (Para ibu menyusukan), maksudnya hendaklah menyusukan (anak-anak mereka selama dua tahun penuh) sifat yang memperkuat, (yaitu bagi orang yang ingin menyempurnakan penyusuan) dan tidak perlu ditambah lagi. (Dan kewajiban yang diberi anak), maksudnya bapak (memberi mereka (para ibu) sandang pangan) sebagai imbalan menyusukan itu, yakni jika mereka diceraikan (secara makruf), artinya menurut kesanggupannya. (Setiap diri itu tidak dibebani kecuali menurut kadar kemampuannya, maksudnya kesanggupannya. (Tidak boleh seorang ibu itu menderita kesengsaraan disebabkan anaknya) misalnya dipaksa menyusukan padahal ia keberatan (dan tidak pula seorang ayah karena anaknya), misalnya diberi beban di atas kemampuannya.<sup>45</sup>

#### 6) Hak Untuk Mendapatkan Keringanan Kerja

Berdasarkan Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat: 286 menjelaskan bahwasanya Allah SWT tidak membebani seseorang kecuali dengan kemampuannya, maka sudah sepatutnya perempuan mendapatkan hak seperti itu terutama dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Berikut bunyi Surah tersebut:

---

<sup>45</sup><https://www.tafsirq.com/2-al-baqarah/ayat-233>, Diakses Pada 1 Desember 2021

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ  
 رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا  
 حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ  
 عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ  
 الْكَافِرِينَ (٢٨٦).

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) 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 maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".”

Berdasarkan tafsir Al-misbah karya Quraish Shihab mengatakan bahwa Allah tidak membebani hamba-hamba-Nya kecuali dengan sesuatu yang dapat dilaksanakan. Maka, setiap orang yang mukallaf, amalnya akan dibalas yang baik dengan kebaikan, dan yang jelek dengan kejelekan. Tunduklah kamu sekalian, hai orang-orang Mukmin, dengan berdoa, "Ya Tuhan, jangan hukum kami jika kami lupa dalam melaksanakan perintah-Mu, atau bersalah karena beberapa sebab. Janganlah Engkau beratkan syariat untuk kami seperti Engkau memberatkan orang-orang Yahudi oleh sebab kekerasan dan kelaliman mereka. Dan janganlah Engkau bebankan kepada kami tugas yang tidak mampu kami lakukan. Berilah kami maaf dengan kemuliaan-Mu.



Ampunilah kami dengan karunia-Mu. Berikan kami rahmat-Mu yang luas. Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami, ya Tuhan--untuk menegakkan dan menyebarkan agamamu--terhadap kaum yang kafir”<sup>46</sup>.

Selain itu, buruh juga berhak mendapatkan waktu istirahat dan beramal dan ibadah. Allah SWT Berfirman dalam (Q.S ArRum ayat: 23) sebagai berikut:

وَمِنْ آيَاتِهِ مَنَامُكُمْ بِاللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَابْتِغَاؤُكُمْ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَسْمَعُونَ (٢٣).

"Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah tidurmu di waktu malam dan siang hari dan usahamu mencari sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang mendengarkan". (Q. S Ar-Rum: 23).

Istirahat biasanya diartikan atau dilakukan karena telah melaksanakan suatu aktifitas kerja. Dalam kaitannya dengan seorang buruh, hadist ini menghendaki agar para buruh yang telah melakukan kewajibannya diberikan kesempatan untuk istirahat dan berkumpul bersama keluarganya. Pengusaha seharusnya memberi batasan atau ketentuan bagi jam kerja, sehingga si buruh atau pekerja mengetahui akan kewajibannya untuk bekerja dan mengetahui hak-hak untuk beristirahat.

Makna ayat tersebut sangat relevan untuk digunakan sebagai dalil tentang penting bagi perusahaan atau pimpinan untuk

---

<sup>46</sup>Mahfudz Masduki, Tafsir Al-Misbah M.Quraish Shihab: Kajian Atas Amsal Al-Quran, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012).

memeberikan waktu istirahat yang cukup bagi perkerja perempuannya. Hal ini karena secara fisik dan mental perempuan tidak lebih unggul dan kuat dari kaum laki-laki. Jadi adanya istirahat kerja yang cukup yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan perempuannya akan sangat sesuai dengan nilai dan prinsip-prinsip yang terkandung dalam makna ayat tersebut. Allah SWT menciptakan manusia dengan latar belakang dan perbedaan-perbedaan antara satu individu lainnya atau satu kelompok dengan kelompok lainnya, perbedaan ini bisa hadir dan muncul dalam berbagai bentuk, baik itu suku, agama, ras, golongan, bahasa, pekerjaan, dan bahkan keahlian sekalipun. Perbedaan-perbedaan yang muncul merupakan sebuah bentuk rahmat yang Allah SWT karuniakan kepada umat manusia agar manusia saling berta'aruf dengan sesamanya. Bisa saling memberi dan menerima, saling bantu membantu dan saling dan memperkakan. Penciptaan manusia yang berbeda-beda merupakan alasan ilmiah dan alamiah terhadap manusia saling membutuhkan dan saling berkaitan antara satu dengan lainnya.<sup>47</sup>

Fenomena semacam ini menimbulkan berbagai macam tanggapan, baik yang bersifat positif maupun negatif. Namun bila ditinjau dari norma ajaran agama, khususnya agama Islam,

---

<sup>47</sup>Rizka Febriyanti, "Analisis Hukum Islam Tentang Undang-Undang Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Di Malam Hari ( Studi Kasus Di Konter Iman Jaya Jalan Teuku Cik Ditiro, Sumber Rejo Kemiling Kota Bandar Lampung)", *Skripsi*: Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021, h. 38

sebenarnya tidak ada larangan bagi kaum perempuan untuk bekerja di luar rumah sebagaimana halnya kaum laki-laki. Tidak dilarangnya perempuan beraktivitas di luar rumah ini karena Islam mengakui persamaan hak antara laki-laki dan perempuan, namun dalam menunaikan hak-haknya tersebut, Islam menganjurkan kaum perempuan untuk tidak melalaikan tugas dan fungsinya dalam keluarga demi terjaga dan terciptanya keluarga yang sakinah, mawadah, wa rahmah. Oleh karena itu, dalam setiap keputusan yang hendak diambil, dia harus bisa menentukan skala prioritas yang tepat terhadap kemaslahatan aktivitasnya.<sup>48</sup>

Perlindungan terhadap perempuan sebenarnya telah diatur dalam undang-undang Perlindungan terhadap perempuan dalam pasal 76 UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Analisis Hukum Islam terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan dalam pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pada dasarnya semua umat manusia baik laki-laki maupun perempuan adalah sama kedudukannya sebagai pekerja dan sebagai manusia. Sehingga menurut pandangan hukum Islam, hal ini bukan merupakan suatu tingkat dan kelas dalam masyarakat.<sup>49</sup>

## **b. Hak Pekerja Perempuan Dalam Hadist**

### **a. Hak Untuk Mendapatkan Upah**

---

<sup>48</sup>A. Ambarwati, *Tenaga Kerja Wanita*, h. 108

<sup>49</sup>Novi Lestari dan Elan Jaelani, "Tinjauan Hukum Islam, h. 131

Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).

Berkenaan dengan hadits tersebut, Al Munawi berkata, “Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintangkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.” (Faidhul Qodir, 1: 718).<sup>50</sup>

Bahkan orang seperti ini halal kehormatannya dan layak mendapatkan hukuman, sebagaimana sabda Nabishallallahu ‘alaihi wa sallam,

لِيُّ الْوَأَجِدِ يُجَالُ عَرَضُهُ وَعُقُوبَتُهُ

“Orang yang menunda kewajiban, halal kehormatan dan pantas mendapatkan hukuman” (HR. Abu Daud no. 3628, An Nasa-i no. 4689, Ibnu Majah no. 2427, hasan).

Maksud halal kehormatannya, boleh saja kita katakan pada orang lain bahwa majikan ini biasa menunda kewajiban

<sup>50</sup><https://makassar.tribunnews.com/2015/06/28/bayarlah-gaji-orang-sebelum-keringatnya-kering-ini-ayatnya?page=2>, diakses tanggal 23 Januari 2022

menunaikan gaji dan zhalim.<sup>51</sup> Begitu Islam sangat melarang bagi pimpinan yang zhalim tersebut. Oleh karena itu, dilarang bagi pimpinan atau perusahaan untuk menunda memberikan hak gaji pekerja.

b. Hak Untuk Beribadah dan Menutup Aurat

Dalam Kitab *al-Mawsu'at al-Fiqhiyyah al-Kuwaitiyyah* telah dituliskan tugas utama seorang perempuan adalah mengurus rumah tangga sekaligus mendidik anak-anaknya. Rasulullah SAW dalam HR Bukhari pernah bersabda,

والمرأة تدير بيت زوجها وتتولى شؤونه. (حديث رواه البخاري).

"Perempuan itu mengatur dan bertanggung jawab atas urusan rumah suaminya".<sup>52</sup>

Hal ini berarti perempuan tidak dituntut untuk secara penuh memenuhi kehidupannya karena hal tersebut kewajiban ayah dan suaminya. Dalam Islam, tidak ada aturan syariat yang membolehkan mengurung perempuan di dalam rumah atau dengan kata lain, setiap perempuan diperbolehkan bekerja di luar rumah. Dijelaskan dalam hadits, Nabi Muhammad SAW justru melarang seorang suami untuk tidak membolehkan istrinya salat berjamaah di masjid. Hal ini tertuang dalam hadis riwayat Abu Dawud dan Ibnu Khuzaimah.

---

<sup>51</sup><https://makassar.tribunnews.com/2015/06/28/bayarlah-gaji-orang-sebelum-keringatnya-kering-ini-ayatnya?page=2>, diakses tanggal 23 Januari 2022

<sup>52</sup>HR. Bukhori

عن ابن عمر قال: قال النبي صلى الله عليه وسلم: "لا تمنعوا النساء من دخول المسجد ، ويوتهن خير لهن".

“Dari Ibnu Umar dia berkata, Rasulullah Shallallahu ‘Alaihi wa Sallam bersabda, "Janganlah kamu mencegah perempuan-perempuan untuk pergi ke Masjid, sedangkan rumah mereka itu lebih baik bagi mereka." (H. R Abu Dawud)<sup>53</sup>

Di zaman sekarang, bekerja atau berkarier bagi sebagian perempuan sudah menjadi pilihan, bahkan dambaan. Itu artinya, perempuan yang berkarier lebih banyak menghabiskan waktunya di luar rumah. Tujuan mereka berkarier ada banyak, seperti mencari nafkah, menyalurkan bakat, maupun belajar banyak hal dari banyak orang yang mereka temui.<sup>54</sup>

Pekerja perempuan dalam Islam pada hakikatnya tetap memiliki kewajiban untuk menjalankan ibadah sebagaimana mestinya. Pekerjaan yang dilakukannya tidak dapat dijadikan alasan untuk dapat meninggalkan kewajiban menjalankan ibadah, terutama ibadah fardhu seperti Sholat dan menutup aurat. Kedudukan perempuan, baik yang bekerja atau tidak bekerja dalam Islam sama-memiliki keistimewaan tersendiri.

Selain itu, Rasulullah shallallahu alaihi wasallam juga bersabda mengenai batasan aurat perempuan. Berdasarkan hadist Abu Daud, dari 'Aisyah radhiallahu'anha, beliau berkata

<sup>53</sup>Imam Abu Dawud, *Sunan Abu Dawud*, (Beirut: Maktabah al-‘Is}riyah, t.t).

<sup>54</sup><https://kumparan.com/hijab-lifestyle/mengenal-profesi-perempuan-di-masa-awal-islam-1vaxfpfQK4N>, diakses tanggal 23 Januari 2022.

أَنَّ أَسْمَاءَ بِنْتَ أَبِي بَكْرٍ دَخَلَتْ عَلَى رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَعَلَيْهَا  
ثِيَابٌ رِقَاقٌ فَأَعْرَضَ عَنْهَا رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَقَالَ يَا أَسْمَاءُ إِنَّ  
الْمَرْأَةَ إِذَا بَلَغَتِ الْمَحِيضَ لَمْ تَصْلُحْ أَنْ يُرَى مِنْهَا إِلَّا هَذَا وَهَذَا وَأَشَارَ إِلَى  
وَجْهِهِ وَكَفَّيْهِ

“Asma' binti Abu Bakar pernah menemui Rasulullah shallallahu alaihi wasallam dengan memakai pakaian yang tipis. Rasulullah shallallahu alaihi wasallam pun berpaling darinya dan bersabda, 'Wahai Asma, sesungguhnya seorang perempuan itu jika sudah haidh (sudah baligh), tidak boleh terlihat dari dirinya kecuali ini dan ini', beliau menunjuk wajahnya dan kedua telapak tangannya”.<sup>55</sup>

Perempuan dalam Islam memiliki keistimewaan lain, yakni: hak menuntut ilmu yang tidak membedakan apakah dia seorang perempuan merdeka atau budak. Mengenai hal tersebut dalam sebuah hadits berbunyi:

وفي رواية عن أبي بردة ، عن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: "من كانت لها أمة فعلمها بالعلم وآدابها قدر استطاعتها. ثم أطلق سراحها وتزوجها وحصلت على جائزتين".

“Dalam satu riwayat dari Abu Burdah disebutkan bahwa Rasulullah Shallallahu ‘Alaihi Wasallam bersabda, “Siapa saja yang memiliki satu budak perempuan lalu dia mengajarkan ilmu dan adab dengan sebaik-baiknya. Kemudian, dia merdekakan dan menikahinya maka dia mendapat dua pahala”.<sup>56</sup>

Menurut Islam, ilmu memang menjadi hak mendasar yang tidak boleh dihilangkan. Karena satu masyarakat tidak akan maju karena makanan, minuman, pakaian, dan tempat tinggal saja. Semua adalah hak materi, harus ada hak maknawi dan spiritual,

<sup>55</sup>Imam Abu Dawud, *Sunan Abu Dawud*, (Beirut: Maktabah al-‘Is}riyah, t.t).

<sup>56</sup>Abdillah Abi, *Sunan Ibnu Majah*, juz-1, (Beirut:Dâr al-Fikr). Hadith No: 2107.

yaitu ilmu pengetahuan. Itu sebabnya hati, ruh, dan nalar harus terus “diremajakan” dengan ilmu.

Dalam sejarah Islam, pendidikan khusus para perempuan telah dipraktikkan oleh Rasulullah SAW. Dimana beliau meluangkan satu hari khusus untuk mengajari kaum perempuan. Disamping secara khusus beliau mendidik para ibu kaum Mukminin (istri beliau), *ummahat al-Mu'minin*.

Kewajiban bagi seorang muslimah yang patut dilakukan dan dijaga: Pertama, menjaga shalat lima waktu dan melaksanakannya di awal waktu. Salat tidak boleh dilalaikan sebab merupakan rukun kedua dalam agama Islam, barang siapa yang meninggalkannya maka ia telah merobohkan tiang agamanya sendiri. Selain salat wajib seorang perempuan juga dianjurkan untuk melaksanakan salat-salat sunat misalnya sunat rawatib, tahajud, witr, duha, wudu dan lainnya.<sup>57</sup>

Kedua, melaksanakan rukun-rukun Islam lainnya seperti puasa, zakat dan haji jika mampu yang merupakan amalan sangat penting dan banyak pahalanya di sisi Allah baik bagi laki-laki maupun perempuan. Ibadah haji sangat besar keutamaannya atas kaum perempuan yang bisa melaksanakannya. Dalam hadist dikatakan bahwa:

---

<sup>57</sup><https://minanews.net/islam-sudah-mengatur-hak-dan-kewajiban-perempuan>, diakses tanggal 23 Januari 2022.



قالت عائشة رضي الله عنها لرسول الله: يا رسول الله ، هل في النساء  
جهاد؟ أجاب النبي: "نعم ، عندهم جهاد لا حرب فيه ، وهو: الحج  
والعمرة".

“Aisyah radhiyallahu ‘anha bertanya kepada Rasulullah, “Wahai Rasulullah, apakah ada jihad untuk kaum perempuan?” Rasulullah menjawab, “Ya, mereka memiliki jihad yang tidak ada peperangan di dalamnya yaitu: Ibadah haji dan umrah”. (HR Ibnu Majah)”<sup>58</sup>.

Ini menunjukkan ibadah haji bagi seorang muslimah sama dengan keluar berjihad memerangi orang-orang kafir , dan apabila ia wafat tatkala menunaikan haji tersebut, maka ia terhitung sebagai orang yang mati *syahid*.

Dalam ibadah haji atau umrah seorang perempuan yang fitrahnya lemah dituntut untuk berjuang melaksanakan amalan yang tidak begitu ringan baginya. Selain itu seorang muslimah juga disunatkan melaksanakan amalan-amalan seperti banyak bersedekah dan puasa Senin Kamis, atau puasa tiga hari dalam sebulan.

c. Hak untuk dilindungi

Bagi perempuan yang telah menikah diwajibkan untuk menaati dan memuliakan suami, berkhidmat kepadanya dengan penuh keikhlasan, dan tidak berbicara kasar atau durhaka, karena seperti diketahui bahwa salah satu sebab kenapa kaum hawa akan

---

<sup>58</sup>Abdillah Abi, *Sunan Ibnu Majah*, juz-1, (Beirut:Dâr al-Fikr).

menjadi ahli neraka yang terbanyak adalah adanya kedurhakaan terhadap suami.

Menjaga kehormatan dan kemuliaan diri: menjauhi zina dan hal-hal yang bisa menjerumuskan ke dalamnya seperti pacaran dan pergaulan bebas. Memakai jilbab syar'i dan menutup aurat dari yang bukan mahram. Syarat menutup aurat: Pakaian harusnya longgar dan kainnya agak tebal, menutupi seluruh aurat serta tidak menyerupai pakaian laki-laki atau perempuan-perempuan kafir.

Mendidik putra putri dengan pendidikan agama dan akhlak yang baik, karena mereka adalah nikmat sekaligus amanat dari Allah. Dalam hadist disebutkan:

"كل واحد منكم مسؤول وستتم محاسبته. والزوجة مسؤولة عن منزل الزوج (وأولاده) وستكون مسؤولة عن ذلك". (رواه البخاري ومسلم).

“Setiap kalian adalah penanggungjawab dan akan dimintai pertanggungjawaban. Istri adalah penanggungjawab atas rumah suami (dan anak-anaknya) dan akan dimintai pertanggungjawaban atasnya.” (HR Bukhari dan Muslim).<sup>59</sup>

Barangsiapa yang mendidik mereka dengan baik sehingga mereka menjadi anak yang shalih dan shalihah maka ia telah menjalankan amanat ini dengan sebaik-baiknya, dan Allah akan menjadikan mereka sebagai salah satu sebab keselamatan orang tua di akhirat kelak.

Selalu berakhlak baik dan berteman dengan muslimah yang baik-baik. Bisa menjaga nilai-nilai Islam dalam diri dan akhlaknya

---

<sup>59</sup> Hadist Riwayat imam Bukhori Muslim

dalam bergaul, menjauhi perempuan yang berperangai buruk karena teman yang buruk bisa saja menjerumuskan seorang muslimah dalam kemaksiatan dan dosa. Rasulullah Shallallahu SAW bersabda,

"الكل يعتمد على دين (أخلاق) أخيه ، لذلك عليك أن تختار من تريد أن تكون صديقه" (حديث من تاريخ المسلمين).

“Setiap orang tergantung dari agama (akhlak) saudaranya, maka hendaknya kalian memilih siapa yang hendak dijadikan sebagai sahabatnya” (HR Muslim).<sup>60</sup>

Islam sebagai agama yang sempurna telah mengatur segala aspek kehidupan manusia. Tak terkecuali perihal hak-hak seorang pekerja Perempuan untuk menjalankan Ibadah. Hal ini tentu agar tidak terjadi penindasan dan ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban yang dimiliki oleh seorang pekerja tersebut.

Islam telah memberikan perhatian kepada kaum perempuan termasuk perhatian tatkala perempuan menolong perekonomian keluarganya maka tetap ada hukum tersendiri jika mereka keluar rumah patut bagi mereka didampingi mahromnya.

### c. Pekerja Perempuan Dalam Sejarah Islam

#### a. Masa Rasulullah SAW

Pada masa Nabi Muhammad SAW masih hidup, perempuan tidak hanya mengurus pekerjaan rumah tangga, namun mereka juga aktif melakukan berbagai aktifitas di luar rumah,

---

<sup>60</sup>Hadist Riwayat Imam Muslim

bahkan ada beberapa orang yang menjadikannya sebagai profesi.

Sebagaimana hadits Rasulullah SAW yang berbunyi:

دَتْنَا سُفْيَانُ بْنُ وَكَيْعٍ، حَدَّثَنَا رَوْحٌ، ح وَحَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ مَنْصُورٍ،  
 حَدَّثَنَا حَجَّاجُ بْنُ مُحَمَّدٍ، جَمِيعًا عَنِ ابْنِ جُرَيْجٍ، أَخْبَرَنِي أَبُو الزُّبَيْرِ،  
 عَنْ جَابِرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ، قَالَ طَلَّقْتُ خَالَتِي فَأَرَادَتْ أَنْ بَجِدَّ نَخْلَهَا  
 فَزَجَرَهَا رَجُلٌ أَنْ تَخْرُجَ إِلَيْهِ فَأَتَتِ النَّبِيَّ . صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ . فَقَالَ  
 " بَلَى فَحُدِّي مَخْلِكَ فَإِنَّكَ عَسَى أَنْ تَصَدَّقِي أَوْ تَفْعَلِي مَعْرُوفًا " .

“Diriwayatkan bahwa Jabir bin 'Abdullah berkata: "Bibi dari pihak ibu saya bercerai, dan dia ingin mengumpulkan hasil panen dari pohon kurmanya. Seorang pria menegurnya karena pergi ke pohon. Dia pergi menemui Nabi (ﷺ) , yang berkata: "Tidak, pergi dan kumpulkan hasil panen dari pohon Anda, karena mungkin Anda akan bersedekah atau melakukan perbuatan baik dengannya”<sup>61</sup>

Beberapa profesi para perempuan di masa Nabi Muhammad

SAW adalah sebagai berikut :<sup>62</sup>

a) Pedagang

Salah satu istri Nabi Muhammad SAW, ummul mukminin, Khadijah binti Khuwailid mampu membangun bisnis yang besar dan sukses. Bahkan, beliau menjadi perempuan kaya raya dan merekrut banyak warga untuk berbisnis dengannya. Bahkan Rasulullah Saw sendiri pernah bermuamalah dengannya ketika Rasulullah SAW belum menikah.

b) Perawat

<sup>61</sup>Hadits Riwayat Imam Abu Dawud

<sup>62</sup><https://kumparan.com/hijab-lifestyle/mengenal-profesi-perempuan-di-masa-awal-islam-1vaxfpfQK4N>, diakses tanggal 23 Januari 2022.

Salah satu perempuan yang terkenal dalam sejarah Islam adalah Rufaida Al-Islamiyah. Ia merupakan seorang perawat muslimah yang ikut berjuang dengan para kaum laki-laki dalam bidang medis.

c) Ilmuwan

Lalu, pada zaman Nabi Muhammad SAW pula ada seorang ilmuwan muslimah pertama yang terkenal dengan kepandaian dan kebaikannya yaitu Syifa bin Abdullah bin Abd Syams. Dia termasuk perempuan cerdas dan utama, juga seorang ulama di antara ulama dalam Islam. Selain itu, ia juga dikenal jago dalam hal manajemen dan perhitungan. Bahkan, Khalifah Umar bin Khattab sangat sering meminta nasihat kepadanya terkait masalah administrasi dan/atau urusan pasar.

d) Pembuat kerajinan tangan

Ternyata selain Khadijah, salah satu istri Nabi Muhammad SAW lainnya, yaitu Zainab binti Jahsy juga merupakan seorang pebisnis. Ia merupakan seorang perempuan yang memiliki tangan kreatif dengan membuat kerajinan tangan. Pekerjaan itu menjadi salah satu profesi para perempuan di masa Nabi Muhammad SAW.

e) Petani

Di masa Nabi Muhammad SAW, ternyata profesi petani sudah ada, khususnya petani kurma dari kebun milik sendiri. Salah satu petani muslimah yang pernah tercatat dalam sejarah Islam

adalah Ummu Mubasyir Al-Anshariyyah sebagaimana dalam riwayat Muslim.

Terdapat juga hadits lain riwayat Muslim yang mengisahkan seorang sahabat nabi yang bekerja di suatu kebun kurma.

فَلَا يَغْرِسُ الْمُسْلِمُ غَرْسًا فَيَأْكُلُ مِنْهُ إِنْسَانٌ وَلَا دَابَّةٌ وَلَا طَيْرٌ إِلَّا كَانَ لَهُ  
صَدَقَةٌ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ

“Setiap biji yang ditanam seorang muslim dan hasilnya dimakan manusia maupun hewan, maka itu bernilai sedekah sampai hari kiamat.”

Saat itu Nabi jelas-jelas mengetahui bahwa Ummu Ma’bad bekerja. Jika Nabi melarang perempuan bekerja, Nabi pasti akan melarang, bukan malah mengatakan bahwa hasil tanamannya bisa bernilai pahala. Kita perlu melihat sisi sejarah karena adalah penting dalam memahami hadits.<sup>63</sup>

Pekerja perempuan dalam Islam pada hakikatnya tetap memiliki kewajiban untuk menjalankan Ibadah sebagaimana mestinya. Pekerjaan yang dilakukannya tidak dapat dijadikan alasan untuk dapat meninggalkan kewajiban menjalankan ibadah, terutama ibadah fardhu seperti Sholat dan menutup aurat. Kedudukan perempuan, baik yang bekerja atau tidak bekerja dalam Islam sama-memiliki keistimewaan tersendiri.

#### b. Masa Khulafaur Rasyidin

<sup>63</sup><https://islam.nu.or.id/ilmu-hadits/perempuan-perempuan-pekerja-dalam-kajian-hadits-tOBSN>, diakses tanggal 23 Januari 2022.

Pada masa khulafaur rasyidin terdapat perempuan yang bekerja salah satunya pada masa Umar bin al-Khattab ketika beliau menjadi khalifah beliau mempekerjakan seorang perempuan untuk menjadi kepala pasar. Dialah Syifa' binti Abdullah, khalifah Umar mempekerjakan beliau karena memiliki pengetahuan dan ilmu dibidang fiqih muamalah dipasar, dari sini kita dapat mengambil pelajaran bahwa boleh hukumnya mempekerjakan seorang perempuan pada sektor yang cukup luas namun hanya terbatas pada administrasi bukan jabatan publik ataupun penguasa seperti gubernur.

Syifa' dipilih oleh sang khalifah sebagai orang yang bertugas menjaga pasar. Profesi ini tidak mungkin diberikan kepada orang yang biasa saja. Melihat tugasnya yang cukup berat dan membutuhkan kecakapan khusus. Di antara tugas penjaga pasar adalah mengontrol jalannya perdagangan supaya tertib, tidak terjadi penipuan, kecurangan, riba, dan lain sebagainya.<sup>64</sup>

c. Masa Bani Umayyah

Dinasti Umayyah berkuasa kurang lebih 90 tahun. Dinasti ini dimulai dari masa pemerintahan Mu'awiyah sejak tahun 41 H/661 M dan berakhir pada masa Marwan II tahun 132 H/750 M. Adapun ibukota pemerintahan Umayyah berada di Damaskus, dan pemindahan ibukota ini tentu telah merubah semangat kompromi atas penyebaran

---

<sup>64</sup><https://islami.co/syifa-binti-abdullah-al-adawiyah-penjaga-pasar-perempuan-pada-masa-umar-bin-khattab/>

hukum Islam yang telah berkembang selama periode Madinah<sup>65</sup>. Pada masa ini wilayah kekuasaan Islam sangat luas sampai ke andalusia dan dinasti Umayyah adalah salah satu pengendali pemerintahan Islam di Andalusia yang berhasil mengembangkan peradaban tinggi. Pada masa mereka, perempuan baik yang tinggal di istana maupun di luar istana bersama memainkan peranan dalam mengembangkan peradaban.

Perempuan berpengaruh yang sempat tercatat adalah al-Zahra, istri Khalifah Abd al-Rahman III. Nama lainnya, Subh, istri Khalifah al-Hakam. Juga Itimad al-Rumaykiyya, penyair dan istri penguasa Sevilla, al-Mutamid. Ada sebanyak 70 perempuan sebagai penyalin Alquran dan pakar kaligrafi. Abdullah bin Buluggin, salah satu petinggi di Granada dalam memoarnya, *The Tabyan*, menuliskan peran perempuan di Andalusia. Menurut dia, banyak perempuan yang tergabung dalam dewan syura yang membuat keputusan kolektif berhubungan dengan politik dan militer.<sup>66</sup>

Maka pada zaman dinasti umayyah para perempuannya banyak ikut andil dalam bertugas sebagai penyalin Al quran dan pakar kaligrafi sehingga perempuan pada saat itu banyak memiliki kontribusi untuk perkembangan dakwah Islam diseluruh penjuru andalusia saat itu.

#### d. Masa bani Abassiyah

---

<sup>65</sup>Ghofron A. Mas'adi, *Ensiklopedi Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 418-420.

<sup>66</sup><https://www.republika.co.id/berita/dunia-islam/islam-nusantara/19/05/13/prfno8313-wallada-binti-almustakfi-mengembangkan-tradisi-seni>



Pada masa bani abassiyah banyak perempuan yang bekerja sebagai guru mengingat pada saat itu ilmu sangat berkembang sehingga perempuan memiliki peran besar dalam mencerdaskan anak-anak kaum muslimin. Bagi guru-guru perempuan yang didatangi para pelajar juga tidak pernah mengambil upah dari ilmu yang diberikannya kepada pelajar, walaupun perempuan-perempuan terpelajar hidup dalam kesederhanaan namun ia tidak mengharapkan upah dari kaum yang ingin mendapatkan ilmu darinya (pelajar).<sup>67</sup>

Perempuan mampu berkontribusi karena memang Daulah Abbasiyah pada periode 775-933 M/ 158-316 H memberikan keleluasaan kepada perempuan untuk berkiprah karena situasi dan kondisi Abbasiyah sangat menunjang baik dari politik, ekonomi, sosial budaya maupun agamanya.<sup>68</sup>

e. Masa Turki Ustmani

Di kota Mosul, pembuatan benang kapas dimonopoli oleh perempuan sampai serikat penenun kapas meminta intervensi negara. Perempuan juga menjual makanan, produk skala kecil dan mengoperasikan pemandian umum. Sedangkan di pedesaan, perempuan terlibat dalam pertanian dan peternakan, seringkali ketika laki-laki pergi untuk kampanye militer yang berkepanjangan.<sup>69</sup>

---

<sup>67</sup>Abdullah Nasih Ulwan, op. cit., h. 293

<sup>68</sup><https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/9032/>

<sup>69</sup><https://www.liputan6.com/regional/read/4615065/jejak-perempuan-perempuan-ottoman-dari-permadani-hingga-properti>

Selama abad ke-19 ketika kerajinan tradisional dipengaruhi oleh metode manufaktur baru dan ketika industri baru muncul, peran ekonomi perempuan Ottoman berkembang dan berubah. Ini terbukti dalam produksi permadani Turki, kerajinan tradisional yang didominasi oleh perempuan.

Pada abad ke-17, perempuan di Bursa telah aktif di berbagai cabang kehidupan ekonomi, termasuk sangat aktif dalam jual beli properti rumah tinggal. Pada abad ini perempuan Ottoman memperoleh properti baik melalui warisan, sumbangan, mahar atau aktif dalam kehidupan ekonomi dengan menyediakan modal.

Investigasi pada properti terdaftar di abad ke-17 menunjukkan bahwa sepertiga perempuan di kota Bursa adalah pemilik rumah. Perempuan yang memiliki bengkel industri juga ditemukan di kota tersebut, lebih dari sepertiga alat tenun yang diproduksi di industri sutra Bursa adalah milik perempuan.

Perempuan telah melakukan aktivitas perdagangan dengan menjual produk tekstil mereka di bazar. Aset perempuan yang terlihat di catatan jual beli properti perkotaan menunjukkan bahwa mereka terlibat dalam aktivitas ekonomi yang akan memberikan mereka penghasilan. Di antara 1277 penjualan properti rumah yang terjadi di Bursa antara tahun 1670 dan 1698, penjualan di kalangan perempuan mencapai 10,57 persen dari total penjualan. Sedangkan 58,8 persen penjual dengan 324 dokumen penjualan rumah dari perempuan ke laki-

laki, kemudian terdapat 41,20 persen dengan 227 dokumen untuk pembeli dari laki-laki. Selain itu, perempuan adalah pemilik tanah yang penting, beberapa bahkan memegang timar (wilayah kekuasaan militer). Mereka dapat mewarisi dan membagi harta benda, dan perempuan sering berperan aktif dalam mengelola kekayaan mereka sendiri. Perempuan meminjam dan memberikan pinjaman uang, mereka juga bekerja sebagai pemungut pajak dan menjalin berbagai kemitraan bisnis. Dalam perekonomian Ottoman, perempuan yang dikenal sebagai “mudarebe”, merupakan mitra dagang yang memberi modal atas dasar memperoleh keuntungan tertentu dalam perdagangan.

70

Kemudian pernah ada pasar yang dibuat khusus untuk para istri dan perempuan di kota Bursa pada saat masa kepemimpinan Sultan Orhan Gazi. Pemerintah Ottoman mengambil keputusan untuk mendirikan pasar ini. Alasan utama adalah terkait dengan kebijakan Turkifikasi di wilayah-wilayah kekuasaan Ottoman, dengan cara menempatkan keluarga Turki di sini dan meminta perempuan Turki yang terlibat dalam perdagangan untuk membangun pasar

## **B. Penelitian Yang Relevan**

Sependek ingatan penulis telah ada beberapa penelitian terdahulu yang juga membahas mengenai hak perempuan dalam Islam. Oleh sebab itulah penulis menjadikan hasil penelitian terdahulu tersebut sebagai salah satu

---

<sup>70</sup><https://www.liputan6.com/regional/read/4615065/jejak-perempuan-perempuan-ottoman-dari-permadani-hingga-properti>, diakses tanggal 25 Januari 2022

rujukan dan referensi bagi penulis dalam melakukan penelitian ini. Antara penelitian terdahulu dengan penelitian terdahulu terdapat beberapa kemiripan namun tentu saja terdapat perbedaannya yang sangat signifikan. Penelitian terdahulu yang dimaksud antara lain:

1. Penelitian Oktaviani, *Tesis*, dengan Judul, “*Peran Wanita Karir Dalam Pemenuhan Nafkah Keluarga Dalam Masyarakat Bugis Di Kita Parepare : Analisis Gender Dan Fiqh Sosial*”, IAIN Parepare, 2021.

Tujuan dari penelitian terdahulu ini ialah untuk mengungkapkan mengenai bagaimana peran kaum dalam membantu dalam pemenuhan nafkah keluarga dan bagaimana perempuan yang bekerja dalam perspektif islam ditinjau dari kedudukan sebagai ciptaan bahwa dalam islam perempuan memiliki kedudukan yang mulia.

Persamaan antara penelitian terdahulu yang dilakukan abad dengan penelitian penulis ialah pada tema yang dikaji dalam penelitian, dimana keduanya sama-sama mengangkat tema mengenai perempuan dalam pandangan hukum Islam. Sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitian yang digunakan dan fokus pembahasan penelitian. Dalam penelitian penulis metode yang digunakan ialah penelitian hukum empiris sedangkan penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian hukum normatif. Fokus pembahasan penulis ialah mengenai pemenuhan hak pekerja secara khusus sedangkan penelitian terdahulu hanya membahas mengenai perempuan dalam perspektif hukum Islam secara umum. Selain itu, bentuk karya tulis Ilmiah yang dihasilkan juga berbeda, penulis

menghasilkan karya dalam bentuk tesis sedangkan penelitian terdahulu hanya berbentuk Jurnal ilmiah saja.

2. Penelitian Bayu Supriyono, *Tesis*, yang berjudul “Peran Perempuan Dalam Keluarga Menurut Hukum Keluarga Islam (Studi Perempuan Pedagang di Pasar Tejo Agung Kecamatan Metro Timur Kota Metro)”, Program Pascasarjana (PPS) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, 2019.

Kesimpulan yang dihasilkan dalam penelitian ini ialah. Pertama faktor yang menyebabkan perempuan bekerja sebagai pedagang di pasar tejo agung Kota metro diantaranya terdapat dua faktor yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yakni faktor ekonomi dan persamaan gender di mana perempuan pedagang di pasar Tejo Agung Metro berdagang karena ingin membantu suami dan dapat memiliki penghasilan sendiri. Faktor Eksternalnya merupakan faktor yang bersifat *sosio cultur* dimana pedagang perempuan di pasar Tejo Agung Metro termotivasi karena untuk berjualan karena banyaknya pedagang dari tempat tinggal mereka. Islam memandang kedua faktor yang mempengaruhi para perempuan untuk berdagang di pasar Tejo Agung. Pada dasarnya Islam tidak melarang kaum perempuan untuk ikut berperan baik dalam ruang privat maupun ruang publik. Pada ranah domestik peran perempuan adalah sebagai istri dan seorang ibu bagi anak-anaknya. Sedangkan sebagai anggota dalam masyarakat di ranah publik dihukumi dengan *rukhsah* darurat. Meskipun diperbolehkan, namun kaum perempuan harus tetap mengikuti aturan-aturan Islam yang ada. Apabila lebih banyak

kemudaratannya bagi keluarga maka profesi di luar rumah harus ditinggalkan mengingat sesuatu yang darurat tidak boleh meninggalkan hal yang wajib.

3. Penelitian Hanizar Meda Simbolon, *Tesis*, dengan Judul "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Tenaga Kerja Perempuan: Studi UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*", IAIN Padangsidempuan, 2019.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis Undang-undang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan. Pada penelitian ini penulis memfokuskan bahasan kepada Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003, perlindungan terhadap pekerja perempuan yang dibawah umur, hamil, dan yang dipekerjakan pada malam hari. Jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (library research) yaitu penelitian yang mengkaji dan menelaah sumber-sumber tertulis, seperti buku-buku, yang berkaitan dengan hukum Islam dan peraturan daerah. Sumber data yang diperoleh dari sumber data primer yaitu al-Quran, hadis, buku-buku, jurnal, dan Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan. Data sekunder yang digunakan adalah buku-buku yang relevan dengan judul penelitian

Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: pekerja/buruh perempuan yang berusia kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00, pekerja/buruh perempuan yang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri dan kandungannya jika

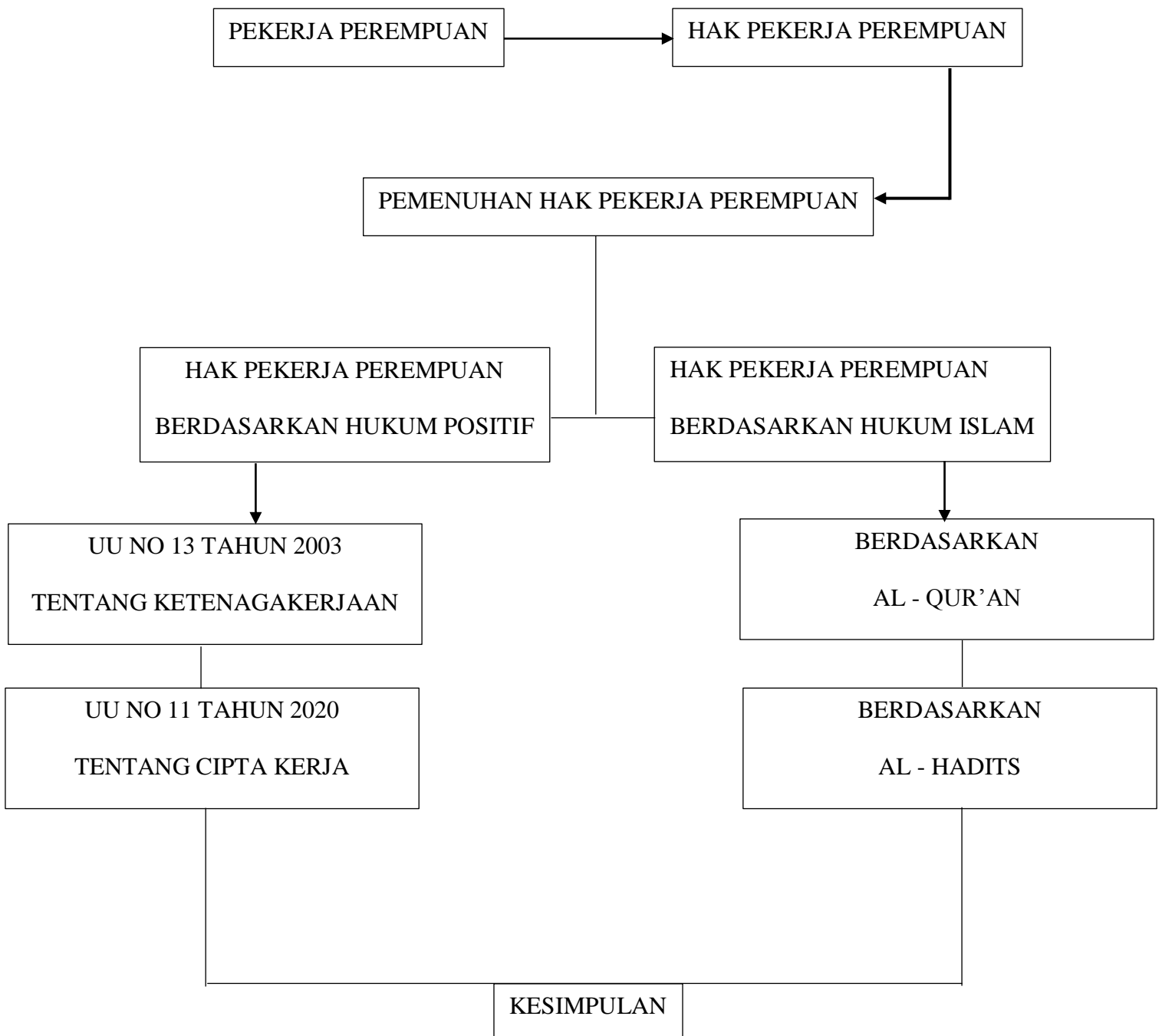
bekerja pada malam hari dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00. Maka berdasarkan hal tersebut, pekerja/buruh perempuan telah diberikan keringanan dan perlindungan karena secara kodrati perempuan mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat yaitu reproduksi sebab kondisi dan daya tahan tubuh perempuan pun secara medis juga lebih lemah dari laki-laki sehingga wajar jika pekerja/buruh perempuan memperoleh fasilitas kemudahan dan keringanan. Dari uraian yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tinjauan hukum Islam terhadap tenaga kerja perempuan (Studi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) memberikan perlindungan berupa keringanan dan kemudahan dalam bekerja. Hambatan-hambatan yang dihadapi didalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan adalah adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kadang menyimpang dari aturan yang berlaku.

Perbedaan antara penelitian terdahulu ini dengan penelitian penulis ialah dalam penelitian terdahulu pembahasan penelitian fokus membahas mengenai bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap tenaga kerja perempuan (Studi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) memberikan perlindungan berupa keringanan dan kemudahan dalam bekerja. Sedangkan dalam penelitian penulis akan focusnya lebih luas dimana membahas mengenai bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencoleen Mall Kota Bengkulu ditinjau berdasarkan hukum

Positif dan hukum Islam. Jadi, dalam penelitian penulis menekankan kepada pemenuhan hak pekerja perempuan secara jelas.

### C. Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini yang akan penulis gunakan dapat dijelaskan berdasarkan bagan di bawah ini, yaitu sebagai berikut:





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*Field Research*). Oleh sebab variable-variabel penelitian yang kompleks dan peneliti diarahkan kepada pemahaman dan penafsiran makna menurut realitas dibangun (dekonstruksi) maka penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Dengan kata lain, jenis penelitian yang penulis gunakan ialah penelitian hukum empiris.

Penelitian Hukum Empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung.

Penelitian empiris juga digunakan untuk mengamati hasil dari perilaku manusia yang berupa peninggalan fisik maupun arsip.<sup>71</sup> Dimana dalam penelitian yang penulis lakukan mencoba untuk menjawab dan mengungkap fakta mengenai bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencoleen mall Kota Bengkulu. Selanjutnya, setelah mendapatkan data-data penelitian yang penulis kumpulkan.

---

<sup>71</sup>Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), h.280

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian penulis dilakukan pada objek penelitian penulis yaitu di Bencoleen mall Kota Bengkulu yang beralamat di Jl. Pariwisata No.1, Kelurahan Penurunan, Kecamatan Ratu Samban, Kota Bengkulu, Bengkulu, Indonesia. Waktu yang dibutuhkan oleh penulis untuk menyelesaikan penelitian Selama 1 bulan Bulan Kalender, yaitu pada bulan Juli 2021.

## **C. Responden Penelitian**

Responden/*interviewee* menyampaikan informasi tentang diri mereka (seperti opini, preferensi, nilai-nilai, gagasan, perilaku, pengalaman) dengan menjawab survey atau wawancara. Untuk penelitian eksperimen, istilah yang tepat untuk partisipan adalah subyek. Subyek biasanya dipelajari dalam rangka mendapatkan data untuk penelitian. Kemudian istilah informan digunakan untuk partisipan dalam penelitian tentang fenomena sosial, dan mereka diminta menjawab pertanyaan mengenai pengetahuan dan pengalaman mereka.<sup>72</sup>

Responden dan informan penting untuk dibedakan karena responden berbicara mengenai diri mereka, namun, tak semua responden dapat menjadi informan yang baik, Responden dan Informan dalam penelitian ini ialah:

- 1) Responden : 2 (dua) orang Pekerja perempuan Hypermart di Bencoolen Mall Kota Bengkulu dan 2 orang pekerja perempuan di Bencoolen Mall
- 2) Informan : 1 (satu) orang Pejabat/Pimpinan dalam hal ini HRD di Hypermart Bencoleen Mall Kota Bengkulu.

---

<sup>72</sup>N. J Salkind, *Encyclopedia of research design*. Sage Publications, 2010.

#### D. Jenis Data

Jenis data yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini terbagi atas data Primer dan data sekunder yang penjelasannya adalah sebagai berikut :

##### a. Data primer

Data primer adalah data-data yang di dapatkan langsung oleh peneliti di lapangan, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang didapat atau di terimah dari sumber pertama berupa hasil wawancara Kepada Responden dan Informan Penelitian.<sup>73</sup>

Responden dan Informan dipilih oleh penulis dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel di mana peneliti mengandalkan penilaiannya sendiri ketika memilih anggota populasi untuk berpartisipasi dalam penelitian.<sup>74</sup> Selanjutnya pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara:

##### 1) Observasi

Observasi adalah suatu proses pengambilan data dalam penelitian dimana peneliti atau pengamat dengan mengamati kondisi yang berkaitan dengan objek penelitian. Observasi ini dilakukan melalui pengamatan langsung, pencatatan, observasi terhadap gejala-gejala yang terjadi dan ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi dengan cara

---

<sup>73</sup>Marzuki, *Metedologi Riset*,(Yogyakarta: Prasetia Widia Pratama Yogyakarta, 2000), h.55.

<sup>74</sup>Soerjono Soekanto dan H. Abdurahman, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 79

terjun langsung kelapangan, mengamati rutinitas dan kegiatan yang dilakukan Karyawan perempuan di Bencoleen mall Kota Bengkulu.

2) Wawancara.

Wawancara adalah proses tanya jawab dengan maksud tertentu, percakapan dilakukan oleh dua pihak berupa Tanya jawab kepada sejumlah informan debgaimana telah penulis sebutkan di atas untuk memperoleh informasi dan gagasan yang berkaitan erat dengan penelitian ini. Wawancara dalam penelitian ini penulis lakukan kepada Responden dan informan penelitian, yaitu:

- a) Lilis Puji Rahayu, Selaku HRD Hypermart Bencoolen Mall
- b) Vevi Yulia Asvi, Selaku Karyawati Hypermart Di Bencoolen mall
- c) Venny, Selaku Karyawati di Bencoolen mall
- d) Santi Kurnia, Pekerja Perempuan di Bencoolen mall
- e) Novita Sari, Selaku Pekerja Perempuan di Bencoolen mall

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh penulis secara tidak langsung atau melalui studi kepustakaan atau studi dokumen. Dalam mengumpulkan data sekunder penulis menggunakan metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, jurnal, publikasi dari pemerintah, hasil sensus, notulen rapat, agenda dan lain sebagainya. Data sekunder yang penulis dapat dalam penelitian ini diantaranya adalah informasi tentang besaran gaji salah satu pekerja perempuan hypermart Bencoolen Mall kepada Penulis.

Data Sekunder dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier, ialah:

a) Bahan Hukum Primer

- 1) Undang-undang Dasar NRI Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- 4) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- 5) Peraturan Pemerintah No. 33 tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif
- 6) Peraturan Bersama 3 Menteri yakni: Menteri Pemberdayaan Perempuan, Menteri Ketenagakerjaan, dan Menteri Kesehatan No. 48/Men.PP/XII/2008, PER. 27/ MEN/ XII/ 2008, dan No. 1177/ Menkes/ PB/ XII/ 2008 tentang Peningkatan Pemberian ASI selama Waktu Kerja di Tempat Kerja.
- 7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- 8) Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 15 tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu

- 9) Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak No. 1 tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) di Tempat Kerja.

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, yaitu memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yaitu: Buku-buku, hasil penelitian dan karya tulis ilmiah yang relevan dengan tema penelitian penulis.

c) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yaitu:

- 1) Kamus Hukum (*Black Law Dictionary*).
- 2) Kamus Bahasa Indonesia (KBBI),
- 3) Kamus Bahasa Inggris.
- 4) Internet.

## **E. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan cara bekerja dengan data meliputi mengorganisasikan data, menyeleksi menjadi satuan yang dapat dikelola, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan memutuskan apa yang dapat disampaikan kepada orang lain. Pengolahan data dalam penelitian ini penulis lakukan dengan cara *editing*, *coding* dan penyajian data dalam bentuk narasi. Analisis data dalam penelitian penulis ini dilakukan melalui cara sebagai berikut:

### **1. Reduksi data (*data reduction*)**

Reduksi Data Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga simpulan final dapat ditarik dan diverifikasi. Menurut Mantja reduksi data berlangsung secara terus menerus sepanjang penelitian belum diakhiri. Produk dari reduksi data adalah berupa ringkasan dari catatan lapangan, baik dari catatan awal, perluasan, maupun penambahan.

### **2. Penyajian data (*Data Display*)**

Penyajian Data Sajian data adalah suatu rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan kesimpulan riset dapat dilakukan. Penyajian data dimaksudkan untuk menemukan pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya penarikan simpulan serta memberikan tindakan. Menurut Sutopo menyatakan bahwa sajian data berupa narasi kalimat, gambar/skema, jaringan kerja dan tabel.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. HASIL PENELITIAN**

##### **1. Deskripsi Bencoolen Mall Kota Bengkulu**

###### **a. Sejarah Berdiri Bencoolen Mall**

Selama lebih dari 50 tahun, group perusahaan PT Matahari Putra Prima Tbk (MPP) sukses mengembangkan Matahari Department Store, Ide besar itu berawal dari toko kecil bernama Mickey Mouse. Dari Matahari, telah lahir pula Hypermart, hypermarket yang juga lahir dari bumi Indonesia. 42 Tahun ini Hypermart bersiap-siap membuka tokonya yang ke-110. Momentum ini sekaligus menjadi refleksi perjalanan Hypermart di Indonesia. Lahir dengan nama Mickey Mouse dan besar dengan nama Matahari.

Matahari berdiri di bawah bendera PT. Matahari Putra Prima Tbk. Mulai beroperasi sejak 24 Oktober 1958, toko pertamanya bernama Mickey Mouse, yang didirikan oleh Hari Darmawan. Toko ini menempati gedung dua lantai seluas sekitar 150 m<sup>2</sup> di Pasar Baru, Jakarta. Inilah perusahaan ritel asli pertama di Indonesia. Pada tahun 1972, Matahari berhasil menjadi pelopor konsep toko serba ada (Toserba) di Indonesia. Keberhasilan itu membuat Matahari optimis untuk mengembangkan sayap dengan membuka Sinar Matahari di Bogor pada tahun 1980. Di tahun 2003.



memperkenalkan konsep baru yang didirikan dengan nama Market Place. Toko pertamanya didirikan di WTC Serpong lalu berlanjut ke Metropolis, Kelapa Gading, Eka Lokasi Bogor hingga ke 45 Pakuwon Surabaya. Tahun 2004 menjadi sebuah awal bagi inovasi Matahari yang diimplementasikan melalui pembukaan gerai Hypermart yang pertama di WTC Serpong. Dengan 43 mengusung konsep belanja “Murah Banget” berbalut suasana yang nyaman, Hypermart sukses berekspansi di hampir seluruh wilayah Indonesia. Kebutuhan konsumen dalam memenuhi kebutuhannya sehari-hari semakin membesar. Supermarket saja tak cukup perlu didirikan Hypermart, sebuah konsep belanja dengan koleksi barang yang jauh lebih lengkap.

Hypermart Bencoleen Indah Mall merupakan gerai ke-46 yang didirikan pada tanggal 05 November 2009 . Melalui PT Matahari Putra Prima selaku peritel lokal membuka Ekspansi hypermart dan juga boston yang berada dilantai bawah Mall. Hypermart yang menempati area gedung di Bencoleen Indah Mall dan merupakan gerai pertama di Kota Bengkulu pada saat in.

**b. Visi Misi**

Memiliki visi menjadikan Bencoolen Mall sebagai pusat perbelanjaan terbaik, terbesar, dan terlengkap di Bengkulu yang senantiasa berinovasi memenuhi kebutuhan masyarakat. Dan memiliki misi Menciptakan pengalaman belanja yang menarik dan membuka peluang usaha yang menguntungkan bagi siapa saja yang bergabung dengan

Bencoolen Mall. Service excellent merupakan pedoman Bencoolen Mall untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik.

**c. Lokasi Bencoolen Mall**

Bencoolen Mall adalah sebuah pusat perbelanjaan atau mall terbesar dan terlengkap di Kota Bengkulu. Bencoolen Mall diresmikan pada tanggal 26 Januari 2008. Mall ini berada di Jl. Pariwisata No.1 yang terletak sekitar 3 km dari pusat Kota Bengkulu. Bencoolen Mall Kota Bengkulu Buka setiap hari pada pukul 08.00 WIB s/d Pukul 21.00 WIB. Total luas pertokoan di Bencoolen mall ialah berkisar 52.000 m<sup>2</sup>, NLA 37.700 m<sup>2</sup>.<sup>75</sup>

**d. Pemilik Bencoolen Mall**

Pemilik sekaligus pengemban Bencoolen mall Kota Bengkulu ialah PT. Impian Bengkulu Indah, dengan jumlah toko Induk sebanyak 5 toko Induk dan sisanya disewakan, yang terdiri dari 3 lantai. Bencoolen mall Kota Bengkulu berlokasi di Jl. Pariwisata No.1, Penurunan, Kec. Ratu Samban, Kota Bengkulu, Bengkulu, Indonesia. Terletak sekitar 3 km dari pusat Kota Bengkulu. Lokasi mal strategis karena dekat dengan objek pariwisata paling populer, yaitu Pantai Panjang dan Benteng Marlborough. Selain Jl. Pariwisata, Mal ini juga memiliki akses pintu masuk dan keluar melalui Jl. Putri Gading Cempaka.<sup>76</sup>

Bencoolen mall Kota Bengkulu memiliki pengaruh yang luas terhadap perekonomian warga Bengkulu dimana banyak warga yang

---

<sup>75</sup>[https://id.wikipedia.org/wiki/Bencoolen\\_Mall](https://id.wikipedia.org/wiki/Bencoolen_Mall), (Diakses Pada: 01 Desember 2021).

<sup>76</sup>[https://id.wikipedia.org/wiki/Bencoolen\\_Mall](https://id.wikipedia.org/wiki/Bencoolen_Mall), (Diakses Pada: 01 Desember 2021).

merasakan dampak ekonominya semenjak ada bencoolen mall khususnya pedagan kuliner dan menyerap tenaga kerja perempuan yang banyak di bencoolen mall ini. Pusat perbelanjaan Bencoleen Indah Mall didirikan dipusat Kota Bengkulu dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Menambah omzet pendapatan bagi pemilik saham Matahari.
- 2) Menambah pajak pendapatan daerah di kota Bengkulu.
- 3) Menyerap tenaga kerja agar pengangguran berkurang.
- 4) Menjalankan usaha perdagangan dengan harapan mendapatkan penghasilan dan pencapaian market share yang luas.
- 5) Mengadakan perluasan usaha perdagangan.<sup>77</sup>

## **2. Pelaksanaan Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bencoolen Mall**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis diketahui bahwa pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan kepada seluruh pekerja perempuannya dengan berpedoman kepada perundang-undangan yang berlaku, dalam pelaksanaannya dapat dilihat berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, yaitu sebagai berikut:

### **a. Hak Pekerja perempuan pada saat Istirahat Haid.**

Haid atau Menstruasi adalah keluarnya darah dari alat kelamin perempuan sebagai akibat siklus bulanan yang dialami perempuan. Siklus ini terjadi secara alami dan merupakan bagian dari proses organ reproduksi perempuan untuk mempersiapkan kehamilan.<sup>78</sup> Setiap bulannya, organ reproduksi perempuan mempersiapkan kehamilan. Persiapan ini ditandai dengan penebalan dinding rahim (endometrium) yang berisi pembuluh

---

<sup>77</sup>Wawancara Langsung dengan Lilis Puji Rahayu, Bengkulu 27 September 2021

<sup>78</sup> <https://www.alodokter.com/menstruasi>, (Diakses Pada 01 Desember 2021 Pukul 21.00 WIB).

darah. Jika tidak terjadi kehamilan, endometrium akan luruh dan keluar bersama darah melalui alat kelamin perempuan.

Peraturan yang dimaksud ialah seperti, UU No. 13 Tahun 2003 pasal 81 ayat (1) yang berbunyi “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”. Sesuai dengan isi pasal tersebut, kebijakan di Bencoolen mall Bengkulu telah menerapkan aturan tersebut bahkan sejak pertama kali Bencoolen mall dibuka pada 2008 silam, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Human Resources Development Hypermart Bencoolen mall Kota Bengkulu, Lilis Puji Rahayu yang mengatakan,

“Bagi Karyawan perempuan kita yang mengalami sakit atau demam tinggi pada saat awal-awal datang bulan kita persilahkan untuk istirahat dirumah, tentunya yang bersangkutan harus melampirkan surat keterangan Dokter atau rumah sakit. Kasus ini memang sering terjadi kepada kami perempuan. Dan kita dari perusahaan juga sangat mengerti itu”.<sup>79</sup>

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh pekerja perempuan di lingkungan Hypermart Bencoolen Mall Kota Bengkulu, Vevi Yulia Asvi dalam wawancara yang menyampaikan, “Kita karyawan perempuan kalau lagi datang bulan sering sakit pas awal-awal. Nah kalau kita mau libur pada hari tersebut kita mendapat Izin dari atasan namun biasanya kami tetap bekerja”.<sup>80</sup>

---

<sup>79</sup> Lilis Puji Rahayu, HRD Hypermart, wawancara, 7 Juli 2021.

<sup>80</sup> Vevi Yulia Asvi, pekerja perempuan, wawancara, 7 Juli 2021.

Berpedoman pada aturan tentang hak istirahat haid yang diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 Pasal 81 ayat (1) Salah seorang pekerja perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu yang libur disebabkan mengalami sakit atau demam tinggi karena datang bulan yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter juga tetap mendapatkan upah penuh. Menurut salah satu pekerja Perempuan Bencoolen mall, Novita sari dalam wawancara dengan penulis berkata,

“Pada saat kita libur karena haid gaji kita tidak dipotong, hari kerja kita tetap dihitung. Kita terima gajinya tetap full kalau kita masuk terus selain pas datang bulannya. Saya dan beberapa teman karyawan perempuan yang lain pernah beberapa kali terpaksa libur ketika lagi datang bulan dan mengalami sakit di fase-fase awalnya, alhamdulillah pimpinan mengerti dan gaji kita tetap dan tidak dikurangi pada saat menerimanya”.<sup>81</sup>

Karyawan Perempuan Bencoolen mall Kota Bengkulu yang lain, Santi kurnia menyampaikan bahwa pihak Bencoolen mall tidak mempersulit bagi karyawan untuk menyerahkan Surat keterangan Dokter bisa diberikan pada saat yang bersangkutan telah sehat dan masuk bekerja kembali. Santi Kurnia mengatakan,

“Penyerahan surat keterangan Dokter yang membuktikan jika kita memang sakit karena datang bulan bisa diberikan pada saat kita telah datang bekerja lagi. Pimpinan tidak mempersulit kita dan mengerti dengan keadaan kita yang sedang sakit, jadi surat keterangan dokternya boleh menyusul”.<sup>82</sup>

Menurut HRD Hypermart Bencoolen mall Kota Bengkulu, Lilis Puji Rahayu, Pihak Bencoolen mall melakukan pemenuhan hak Pekerja perempuan di Bencoolen mall Bengkulu meskipun belum seutuhnya

---

<sup>81</sup> Novita Sari, pekerja perempuan, wawancara , 9 juli 2021

<sup>82</sup> Santi Kurnia, pekerja perempuan, wawancara, 9 juli 2021

maksimal<sup>83</sup> Selain itu, Lilis juga menyampaikan mengenai ketentuan perusahaan yang tidak melakukan pemotongan terhadap gaji pekerja perempuan yang melakukan libur haid tersebut. Hypermart Bencoolen mall tetap memberikan gaji penuh kepada pekerja perempuannya.

- b. Hak mendapatkan Perlindungan saat hamil dan larangan perusahaan untuk PHK bagi pekerja yang menikah, hamil, dan melahirkan.

Negara mewajibkan kepada seluruh perusahaan yang mempekerjakan perempuan untuk memberikan jaminan Perlindungan bagi pekerja perempuan selama masa kehamilan, termasuk dari pekerja laki laki yang merokok karena dapat memberikan dampak buruk bagi kesehatan, perlindungan yang harus dijamin oleh perusahaan tersebut jika perusahaan tidak mengindahkan amanah Undang undang maka dapat terkena sanksi pidana.

Bagi pekerja yang sedang hamil dapat meminta untuk melakukan pekerjaan yang tidak berbahaya. Hal tersebut diatur dalam Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menegaskan setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Upaya K3 dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Sehingga pekerja perempuan yang sedang hamil dapat meminta untuk melakukan pekerjaan yang tidak berat dan berbahaya sebagai bentuk jaminan keselamatan untuk dirinya.

---

<sup>83</sup> Lilis Puji Rahayu, HRD Hypermart, wawancara, 7 Juli 2021.

Perlindungan bagi kesehatan reproduksi sebagai bagian dari K3 ditegaskan oleh Konvensi ILO No. 155 tahun 1981 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Penjelasan Konvensi ini menyebut bagian-bagian kebijakan K3 yang efektif termasuk dengan melindungi pekerja penyandang disabilitas, pekerja perempuan khususnya terkait dengan syarat-syarat dan kondisi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan kehamilan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada karyawan Bencoolen mall Kota Bengkulu, Venny mengatakan bahwa karyawan perempuan yang sedang hamil diperlakukan secara khusus oleh pihak perusahaan. Karyawan yang sedang hamil, terutama yang usia kandungannya sudah 7 (tujuh) bulan keatas tidak melakukan pekerjaan berat.<sup>84</sup>

Lilis Puji Rahayu selaku HRD Hypermart Bencoolen mall Kota Bengkulu juga mengatakan bahwa pihaknya selaku pimpinan juga sangat memperhatikan kenyamanan dan keselamatan serta kesehatan karyawatnya yang sedang hamil.

Dalam wawancara lilis Puji Rahayu menyampaikan,

“Jika ada karyawan kita yang sedang hamil, usia kandungannya sudah memasuki usia 7 (tujuh) bulan kita pantau secara khusus mengenai pekerjaan yang bisa dilakukannya. Kita sesuaikan supaya dapat memastikan kesehatan dan keselamatan ibu dan calon bayinya. Karyawan yang sedang hamil tidak kita perintahkan untuk melakukan pekerjaan yang berat dan berbahaya. Semua karyawan kita yang sedang hamil akan kita peringatkan untuk selalu menjaga kandungannya dan berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya. Semua karyawan yang hamil kita perlakukan

---

<sup>84</sup> Venny, pekerja perempuan Bengkulu, wawancara, 9 Juli 2021

seperti itu agar kesehatan dan keamanan dirinya dan kandungan dapat terjamin”.<sup>85</sup>

c. Hak Istirahat Hamil, Gugur Kandungan dan Melahirkan

Bagi perusahaan yang melanggar diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 185 ayat (1) dan (2) jo. Undang-undang No. 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengatakan bahwa “tindak pidana pelanggaran, pengusaha yang tidak memberikan hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan kepada pekerja/buruh perempuan, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- dan paling banyak Rp. 400.000.000,-“

Pasal 93 ayat (2) huruf c Undang-undang ketenagakerjaan berbunyi “Pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh perempuan yang menjalankan hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan”. Sedangkan dalam pasal 186 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. UU No. 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengatkan sebagai berikut:

“Merupakan tindak pidana pelanggaran, pengusaha yang tidak membayar upah, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000, paling banyak Rp. 400.000.000”.<sup>86</sup>

Hak Istirahat hamil, Gugur Kandungan dan Melahirkan bagi pekerja perempuan di Bencoolen mall kota Bengkulu telah terlaksana

---

<sup>85</sup> Lilis Puji Rahayu, HRD Hypermart, wawancara, 7 Juli 2021

<sup>86</sup> Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. UU No. 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 186 ayat (1) dan (2)



dengan baik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Baik itu yang diatur di dalam undang-undang ketengakerjaan atau peraturan perundang-undangan yang lainnya, bahkan yang terbaru yaitu dalam undnag-undang cipta kerja. HRD Hypermart Bencoolen mall Kota Bengkulu Lilis Puji Rahayu berkata “bagi karyawan perempuan kita yang sudah menikah, pemenuhan hak cuti hamil, gugur kandungan dan melahirkan kita pastikan terlaksana sesuai ketentuan yang berlaku”.<sup>87</sup>

d. Kesempatan Menyusui

Menurut HRD Hypermart Bencoolen mall Kota Bengkulu, Lilis Puji Rahayu mengatakan pada dasarnya pihak perusahaan (Bencoolen mall) memberikan kesempatan dan kebebasan bagi karyawan perempuannya yang sedang menyusui untuk memberikan air susu nya (ASI) kepada anaknya meski sedang jam kerja. Dalam wawancara Lilis Puji Rahayu berkata,

“Para Karyawan yang sedang menyusui anak mereka hampir tidak pernah membawa anak mereka ketempat kerja. Padahal kita dari pihak Bencoolen mall tidak pernah melarang bahkan cenderung menyarankan kepada yang bersangkutan agar dibawah saja bayi mereka biar tidak repot. Tapi mayoritas mereka terutama yang rumahnya tidak jauh memilih pulang saja sebentar ketika jam Istirahat. Juga dari mereka kebanyakan memberikan susu botol kepada anak mereka selama mereka bekerja. Mereka beralasan justru lebih repot kalau anaknya dibawah ketempat kerja”.<sup>88</sup>

Kebijakan Bencoolen mall Kota Bengkulu yang memberi kesempatan dan kebebasan kepada karyawan perempuan mereka untuk menyusui anak-anak mereka telah tepat dan sesuai dengan ketentuan pasal

---

<sup>87</sup> Lilis Puji Rahayu, HRD Hypermart,wawancara, 7 juli 2021

<sup>88</sup> Lilis Puji Rahayu, HRD Hypermart,wawancara, 7 juli 2021

83 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”.

Jika perusahaan tersebut kedapatan melarang karyawannya untuk memberikan asi kepada anak mereka bagi yang sedang pada masa menyusui maka akan dikenakan sanksi sesuai dengan yang diatur di dalam UU Kesehatan No. 36 tahun 2009 pada pasal 200 memberi ancaman pidana bagi pihak-pihak yang menghalangi pemberian ASI. Setiap orang yang dengan sengaja menghalangi program pemberian air susu ibu eksklusif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 128 ayat (2) dipidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Menurut karyawan Bencoolen mall Kota Bengkulu, Vevi Yulia Asvi, sejak dirinya mulai bekerja tiga tahun silam, tepatnya pada Tahun 2018. Bencoolen mall Kota Bengkulu memang benar-benar serius dalam memperhatikan dan memebrikan kebebasan bagi karyawan perempuannya yang sedang menyusui anaknya untuk dapat melakukan hal tersebut meski pada jam kerja. Vevi Yulia Asvi berkata “Sejak saya mulai bekerja dulu, Karyawan perempuan yang memiliki bayi dan masih menyusui memang benar-benar diperhatikan oleh pihak bencoolen mall. Mereka juga dipersilahkan membawa anak mereka pada saat bekerja selama tidak mengganggu pekerjaannya. Tapi hampir seluruh karyawan tidak ada yang

membawa anak mereka ketempat kerja, karena mereka banyak yang memberikan susu botol kepada anak mereka. Memang akan sedikit lebih repot jika harus membawa anak kita ketempat kerja”.<sup>89</sup>

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan berikut ini adalah penjelasan mengenai kewajiban yang dilakukan oleh pihak Bencoolen mall Kota Bengkulu dalam rangka memenuhi hak pekerja perempuan yang bekerja di perusahaan tersebut. Pada dasarnya ini hampir sama dengan hak pekerja yang wajib dipenuhi dalam pembahasan sebelumnya. Hanya saja, dalam pembahasan ini penulis menyampaikan dan membahasnya berdasarkan sudut pandang kewajiban yang harus dilakuakn Bencoolen mall Kota Bengkulu untuk memenuhi hak pekerja perempuan.

e. Kewajiban menyediakan Fasilitas Menyusui

Di bencoolen mall Kota Bengkulu juga terdapat fasilitas khusus ruang untuk ibu memberikan ASI (menyusui) anaknya, juga untuk para pekerja yang menyusui anaknya juga dapat memanfaatkan ruangan tersebut. Ruangan yang disediakan oleh Pihak Bencoolen mall tersebut cukup memadai dan sudah sesuai dengan standar nasional sebagaimana yang disebutkan diatas.

Menurut HRD Hypermart Bencoolen mall Kota Bengkulu Lilis

Puji Rahayu berkata,

“Terdapat fasilitas berupa ruangan khusus yang dapat digunakan oleh pekerja perempuan dan juga pengunjung untuk menyusui

---

<sup>89</sup> Vevi Yulia Asvi,pekerja perempuan, wawancara , 7 juli 2021.

anak mereka. Ruang tersebut didesain sedemikian rupa berstandar nasional sesuai dengan kriteria yang diatur dalam peraturan yang berlaku mengenai pedoman dalam membuat fasilitas khusus ruang menyusui. Dan untuk karyawan juga bisa memanfaatkan ruangan ganti atau ruang kerjanya juga dipersilahkan selama yang bersangkutan mau dan nyaman melakukannya”.<sup>90</sup>

f. Kewajiban untuk Tidak melakukan diskriminasi dan Mempekerjakan Pekerja Perempuan di Malam Hari

Menindaklanjuti kewajiban untuk tidak melakukan deskriminasi terhadap pekerja perempuan sebagaimana landasan hukumnya telah dijelaskan diatas. Hypermart Bencoolen mall Kota Bengkulu melalui HRD nya, Lilis Puji Rahayu mengatakan sebagai berikut,

“Hypermart sama dengan perusahaan-perusahaan yang ada pada umumnya, terutama dalam hal memberikan hak dan kewajiban kepada karyawannya. Kita tidak menjadikan jenis kelamin sebagai salah satu kriteria penilaian terhadap karyawan tersebut. Akan tetapi lebih kepada kualitas kinerjanya terlepas dari apapun jenis kelaminnya. Setiap karyawan mempunyai tanggung jawab pekerjaan masing-masing sesuai dengan jabatannya”.<sup>91</sup>

Kewajiban untuk tidak mempekerjakan pekerja perempuan dimalam hari juga telah lama dan secara konsisten diberlakukan di Bencoolen mall Kota Bengkulu. Menurut Karyawati Bencoolen mall Venny mengatakan bahwa, dalam satu hari dirinya bekerja selama 8 jam kerja mulai dari pukul 08.00 WIB s/d Pukul 16.00 WIB untuk shif pagi dan Pukul 14.00 WIB s/d Pukul 22.00 WIB untuk sift sore.<sup>92</sup>

---

<sup>90</sup> Lilis Puji Rahayu,HRD Hypermart, wawancara , 7 juli 2021.

<sup>91</sup> Lilis Puji Rahayu,HRD Hypermart, wawancara ,7 Juli 2021

<sup>92</sup> Venny, pekerja perempuan,wawancara, 9 Juli 2021

Sedangkan Novita sari dan santi Kurnia, mereka mengatakan juga pernah beberapa kali kebagian shift malam dan bekerja dari pukul 14.00 WIB s/d 22.00 WIB, Yaitu pada masa Pelaksanaan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Darurat Covid-19 beberapa waktu lalu. Dalam wawancara mereka mengatakan,

“Pada saat PPKM Darurat Covid-19 kemarin kita pernah beberapa kali kebagian shift sore. Kita mulai masuk kerja jam dua siang dan pulang jam 10 malam. Hal ini dilakukan oleh pimpinan dalam rangka menyesuaikan dengan kebijakan penanganan pandemic yang dilakukan oleh pemerintah. Dan sebenarnya tidak ada kesulitan yang kita hadapi meski harus kebagian shift malam, karena jadwalnya pun tidak setiap hari, kita gentian dengan teman-teman yang lain”.<sup>93</sup>

Menurut HRD Bencollen mall Kota Bengkulu, Lilis Puji Rahayu, Pihak Bencoolen mall Bengkulu memang pernah memberikan jata shift sore pada beberapa karyawan perempuan pada saat pemberlakuan PPKM oleh pemerintah beberapa waktu lalu. Namun dikatakan olehnya, hal ini dilakukan dalam rangka tetap memaksimalkan kinerja dan pemasukan perusahaan dimasa pandemi dan pelaksanaannya pun tidak lama. Waktunya pun masih sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan dalam undang-undang ketenagakerjaan. Dalam wawancara yang dilakukan Lilis Puji Rahayu menyampaikan,

“Memang pernah kita tempatkan karyawan perempuan untuk bekerja pada shift malam. Dilakukan masih sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pada situasi normal pun itu adalah hal yang biasa dan tidak bertentangan dengan aturan

---

<sup>93</sup> Santi Kurnia dan Novita Sari, pekerja perempuan, wawancara, 9 Juli 2021

hukum yang berlaku. Kita melakukannya pada saat PPKM darurat Covid-19 kemarin”.<sup>94</sup>

g. Kewajiban untuk memberikan jaminan Perlindungan dari Kekerasan dan Pelecehan

Secara yuridis telah diatur kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan jaminan pemberian perlindungan dari pelecehan dan kekerasan kepada karyawan perempuan yang bekerja diperusahaannya diatas diketahui bahwa, merupakan suatu kewajiban bagi perusahaan untuk mematkan kewajiban tersebut benar-benar dilaksanakan dengan baik dan sebagaimana mestinya.

Kewajiban tersebut diatas juga dilaksanakan oleh Bencoolen mall Kota Bengkulu Kepada seluruh pekerja perempuannya. Guna memastikan kewajiban ini benar-benar terlaksana sebagaimana mestinya maka pihak Hypermart Bencoolen mall Kota Bengkulu melakukan beberapa upaya seperti melakukan penyaringan dengan seksama dan selektif pada saat melakukan perekrutan karyawan baru, khususnya karyawan Pria yang akan bekerja di Hypermart Bencoolen Mall Kota Bengkulu dilakukan penilaian dan standar tingkat tinggi tentang latar belakang dan tujuan dari calon karyawan tersebut. Hal ini disampaikan oleh HRD Hypermart Bencoolen mall kota Bengkulu dalam wawancara yang mengatakan,

“Pelecehan dan kekerasan terhadap Karyawan perempuan pada umumnya dilakukan oleh teman sesama karyawannya yang laki-laki. Oleh sebab itu, dalam rangka mencegah terjadinya

---

<sup>94</sup> Lilis Puji Rahayu, HRD Hypermart Bencoolen mall, wawancara, 7 Juli 2021

pelecehan dan kekerasan tersebut kita melakukan perekrutan yang memang berkualitas dan selektif. Latar belakang serta tujuan dari calon karyawan laki-laki yang akan bekerja dan diterima khususnya di hypermart Bencoolen mall kota Bengkulu juga harus jelas dan benar-benar sesuai dengan system kerja diperusahaan kita. Dan alhamdulillah, sejak 10 tahun saya bekerja disini belum pernah terjadi kasus pelecehan kekerasan kepada karyawan perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu, baik oleh unsur pimpinan atau sesama karyawan yang laki-laki”<sup>95</sup>.

Pada hakikatnya, berdasarkan pernyataan dari Lilis Puji Rahayu diatas diketahui bahwa Hypermart Bencoolen mall Kota Bengkulu sangat totalitas sekali dalam melaksnakan pemenuhan kewajiban mereka dalam rangka memenuhi hak pekerja perempuannya supaya terbebas dari pelecehan dan kekerasan pada saat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka sebagai karyawan. Sejak Bencoolen mall Kota Bengkulu resmi dibuka pada 2008 silam belum pernah terjadi kasus pelecehan dan kekerasan terhadap karyawan perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu pada saat bekerja dan pada saat jam kerja.

Dengan kata lain, pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan dibencoolen mall kota Bengkulu supaya terbebas dari pelecehan dan kekerasan pada saat bekerja telah terpenuhi dengan baik dan maksimal. Tentunya ini sebuah prestasi yang harus dipertahankan oleh pihak Bencoolen Mall Kota Bengkulu. Selain itu, pihak Bencoolen mall Kota Bengkulu juga harus tetap konsisten dan senantiasa untuk waspada dan berhati-hati demi mencegah agar

---

<sup>95</sup> Lilis Puji Rahayu, HRD Hypermart Bencoolen mall, wawancara, 7 Juli 2021.

pelecehan dan kekerasan terhadap karyawan perempuan di bencoolen mall tidak akan pernah terjadi walau sampai kapanpun.

Secara umum, berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu secara keseluruhan sudah terpenuhi dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Selain hak-hak pekerja perempuan sebagaimana dijelaskan dalam pemaparan diatas, terdapat juga hak lain yang memang dilaksanakan oleh pihak Bencoolen mall tanpa mempertimbangkan gender atau jenis kelamin. Seperti hak untuk mendapatkan gaji sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab pekerjaan.

Menurut HRD Hypermart Bencoolen Mall Kota Bengkulu, Lilis Puji Rahayu dalam wawancara mengatakan,

“Mengenai besar Gaji karyawan pada perusahaan, diberikan sesuai dengan jabatan dan tanggung Jawab pekerjaan masing-masing, tanpa menggunakan kriteria jenis kelamin tentunya. Akan tetapi, secara keseluruhan untuk karyawan biasa/ pekerja biasa memang gaji yang didapat setiap bulannya ialah sebesar Upah Minimum Provinsi Bengkulu yang ditetapkan oleh Gubernur Bengkulu. Dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Mau karyawan laki-laki atau karyawan perempuan besar gaji yang diterima jika untuk karyawan biasa ya sebesar UMR. Sedangkan untuk karyawan lain disesuaikan dengan jabatan dan tanggung jawab pekerjaan karyawan yang bersangkutan tentunya”.<sup>96</sup>

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara kepada HRD Hypermart Bencoolen mall Kota Bengkulu, Lilis Puji Rahayu,

---

<sup>96</sup> Lilis Puji Rahayu, HRD Hypermart , wawancara, 7 Juli 2021.



diketahui bahwa besaran Gaji Karyawan di Bencoolen mall Kota Bengkulu selalu disesuaikan dengan besar Upah Minimum Provinsi Bengkulu sebagaimana ditetapkan oleh Gubernur Bengkulu, saat ini ialah sebesar Rp 2,215,000 (Dua Juta Dua Ratus Lima Belas Ribu Rupiah) per Bulan.

Menurut Keterangan salah satu pekerja perempuan di Bencoolen Mall Kota Bengkulu, Venny menyampaikan bahwa, Gaji diterima atau diberikan kepada karyawan yang bersangkutan setiap bulan. Dalam hal pemberian Gaji tersebut, Pihak Perusahaan selalu memberikan hak pekerja ini tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan. Dalam wawancara Venny menerangkan, “Gaji yang kita terima diberikan setiap awal Bulan, Tanggal satu setiap bulannya. Selama saya bekerja pihak perusahaan selalu memberikan gaji tepat waktu”.<sup>97</sup> Jadi, dari hasil wawancara yang penulis lakukan diketahui bahwa tidak terdapat permasalahan pemenuhan Gaji karyawan perempuan.

Pada dasarnya semua umat manusia baik laki-laki maupun perempuan kedudukannya sebagai pekerja dan sebagai manusia adalah sama. Masing-masing mempunyai kehormatan yang sama meskipun berbeda-beda kadar kemampuan dan bakat pembawaannya serta daerah

---

<sup>97</sup> Venny, pekerja perempuan bencoolen mall, wawancara, 9 Juli 2021

lingkungan kerjanya dan hasil-hasil yang diperoleh dari kerja yang dilakukannya.<sup>98</sup> Mengenai hal tersebut dalam sebuah hadits disebutkan,

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ  
السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

“Tidak ada seseorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya (bekerja) sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud A.S, memakan makanan dari hasil usahanya sendiri”. (H.R Bukhari).

Laki laki dan perempuan memiliki hak yang sama dalam Islam termasuk hak nya sebagai pekerja, mengenai hak-hak bagi pekerja perempuan memang tidak ada kaidah pasti yang mengatur hal tersebut. Kebanyakan dalam syariat banyak sekali menyebutkan tentang budak. Sebelumnya kita perlu membedakan antara budak dan pekerja/buruh. Jika budak berarti seluruh jiwa dan raganya adalah milik tuannya, maka sangat berbeda jauh dengan pekerja. Hubungan antara buruh dan pelaku usaha ialah ijarah (sewa jasa) sehingga seharusnya beban tugas yang diberikan dibatasi waktu dan banyaknya tugas.<sup>99</sup> Meskipun tidak ada aturan mengenai hak pekerja perempuan secara spesifik namun perusahaan harus tetap memenuhi hak pekerja perempuannya. Adapun hak pekerja perempuan muslimah yang harus diperhatikan dan dipenuhi oleh perusahaan diantara lain:

1. Hak pekerja perempuan untuk menjalankan ibadah

---

<sup>98</sup>Muhammad Imanuddin Abdurrahim, *Pekerja Wanita dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Pustaka Cidesindo, 1998), h. 13.

<sup>99</sup>Muhammad Imanuddin Abdurrahim, *Pekerja Wanita*, h. 33

Sebagai seorang pekerja perempuan beragama Islam sudah tentu melekat kepadanya beban taklif termasuk menjalankan ibadah sholat. Sholat merupakan perkara yang wajib bagi orang-orang mukmin dan mukminah maka perusahaan harus mengakomodir kewajibannya untuk memudahkan pekerja perempuannya dalam melaksanakan ibadah. Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada salah satu pekerja perempuan di Bencoolen mall kota Bengkulu, Vevi Yulia Asvi menyampaikan, “pekerja muslim tidak dilarang untuk melaksanakan sholat wajib. Kami dipersilahkan untuk sholat pada saat ishoma”.<sup>100</sup>

## 2. Hak Pekerja Perempuan untuk memakai jilbab

Berdasarkan hasil yang penulis temukan dilapangan pekerja perempuan yang beragama Islam di Bencoolen mall tidak dilarang untuk mengenakan jilbab atau kerudung saat bekerja seperti yang disampaikan oleh Venny dalam wawancara menyampaikan, “kita yang cewek kalo ingin memakai kerudung pada saat kerja itu tidak ada larangan dan paksaan dari perusahaan untuk melepas jilbab bagi pekerja perempuan yang telah pakai jilbab”.<sup>101</sup>

Demikian juga hasil dari wawancara dengan pekerja perempuan yang lain disampaikan Lilis Puji Rahayu selaku HRD Hypermart Bencoolen mall, “perusahaan membebaskan karyawatnya

---

<sup>100</sup> Vevi Yulia Asvi, pekerja perempuan Hypermart bencoolen mall, wawancara, 7 juli 2021.

<sup>101</sup> Venny, pekerja perempuan bencoolen mall, wawancara, 9 juli 2021

yang beragama Islam apabila ingin mengenakan jilbab ataupun tidak”.<sup>102</sup>

### 3. Hak Untuk Mendapatkan Pendampingan Mahrom Tatkala Bekerja

Dalam Islam kemuliaan perempuan sangat dimuliakan dari berbagai aspek mulai dari pendidikannya, keterjaminan hidupnya hingga perlindungan terhadap haknya sebagai perempuan termasuk pada saat mereka bekerja tatkala sampai malam hari, Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pekerja perempuan hypermart Bencoolen mall Vevi Yulia menyatakan bahwa “ di perusahaan terdapat 2 shift kerja, terdiri dari shift siang dan malam, jika shift siang mulai bekerja pukul 08.00-16.00 malam harinya dari pukul 16.00-22.00, para pekerja perempuan mereka datang kerja dan pulang kerja sendirian meskipun tatkala sampai malam hari, perusahaan tidak mengakomodir jika sampai malam hari tapi rumah kami tidak terlalu jauh dari tempat kerja jadi masih aman”.<sup>103</sup> Sama halnya dengan yang disampaikan oleh veny oleh penulis ia menyatakan bahwa “kami biasanya datang dan pulang sendiri dari tempat kerja, jika sampai malampun kami pulang sendirian”.

---

<sup>102</sup> Lilis puji rahayu,HRD Hypermart, wawancara 7 juli 2021

<sup>103</sup> Vevi Yulia Asvi, pekerja perempuan Hypermart bencoolen mall, wawancara, 7 juli 2021.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Tinjauan Hukum Positif Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Di Bencoolen Mall Kota Bengkulu**

Pasca terbitnya Omnibus Law UU Cipta Kerja No. 11 tahun 2020, banyak kekhawatiran hak pekerja perempuan yang tercantum dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihilangkan karena tidak tercantum di dalam UU Cipta Kerja. Mengenai hal ini, mengacu pada pasal 80 dan 81 UU Ciptaker, menyatakan bahwa UU Ketenagakerjaan masih berlaku sepanjang tidak diubah, dihapus, atau ditetapkan pengaturan barunya oleh UU Cipta Kerja. Oleh karena sejumlah hak pekerja perempuan dalam UU Ketenagakerjaan yang disebutkan di atas tidak diubah, dihapus, atau ditetapkan pengaturan barunya oleh UU Cipta Kerja, maka masih berlaku hingga kini. Namun demikian untuk kepastian hukum penting bagi pengusaha dan pekerja/serikat pekerja untuk memasukan klausul perlindungan maternitas ke dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.

Sebagai mall dan pusat perbelanjaan modern terbesar di Kota Bengkulu maka sudah kemestian bagi Bencoolen mall Kota Bengkulu untuk memenuhi segala hak-hak pekerjanya, terkhususnya hak pekerja perempuan sebagaimana yang diatur di dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang telah penulis paparkan dalam pemaparan sebelumnya.

Berdasarkan kajian hukum positif di Indonesia, Dari 15 (Lima belas) peraturan perundang-undangan yang mengatur hak pekerja perempuan, pada intinya terdapat delapan hak pekerja perempuan yang dijamin oleh pemerintah

untuk diberikan oleh perusahaan kepada pekerja perempuannya. Delapan hak yang dimaksud penulis bagi menjadi dua klasifikasi yang pertama mengenai hak yang wajib didapat oleh pekerja Perempuan terdiri dari: Hak Istirahat haid, Hak mendapatkan Perlindungan saat hamil dan larangan PHK bagi pekerja yang menikah, hamil, dan melahirkan, Hak Istirahat Hamil, Gugur Kandungan dan Melahirkan, dan Kesempatan menyusui. Selanjutnya ialah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan dalam memenuhi hak pekerja perempuan yang terdiri dari: kewajiban menyediakan fasilitas menyusui, kewajiban untuk tidak melakukan deskriminasi dan mempekerjakan pekerja perempuan di malam hari dan kewajiban untuk memberikan jaminan perlindungan dari kekerasan dan pelecehan.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah penulis lakukan kepada Lilis puji rahayu selaku HRD hypermart Bencoolen mall dan beberapa orang karyawan perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu jika ditinjau berdasarkan hukum positif di Indonesia telah terpenuhi semuanya dari total delapan hak yang harus di dapat oleh karyawan dan tiga kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan hypermart dan juga pengusaha yang menjalankan usahanya di Bencoolen Mall maka penulis melihat telah berjalan dengan baik meskipun belum sempurna oleh pihak perusahaan Hypermart dan juga pengusaha di Bencoolen mall Kota Bengkulu kepada pekerja perempuannya.

Seperti halnya hak istirahat haid bagi karyawan perempuan, Dalam pelaksanaannya pihak bencoolen mall seharusnya dapat lebih mengarahkan para pekerja perempuannya supaya dapat beristirahat di Rumah tanpa

menunggu surat keterangan dokter. Fakta dilapangan yang penulis temukan berdasarkan wawancara dengan vevi aulia, pekerja perempuan yang mengalami sakit pada saat datang bulan lebih memilih bekerja disebabkan adanya ketakutan/ rasa was-was akan menimbulkan kerugian bagi dirinya dan perusahaan. Selain itu pekerja perempuan yang datang bulan takut untuk cuti haid karena khawatir kinerjanya akan dipandang buruk oleh pihak perusahaan sehingga akan berdampak kepada masa depannya. Menurut hemat penulis harusnya Perusahaan harus lebih peka terhadap hak pekerja perempuan meskipun itu hanya sebatas hak istirahat haid karna itu penting bagi mereka dimana diawal mulai haid terasa sangat perih sehingga kadang kala jika pekerja perempuan memaksakan diri tetap bekerja justru pekerjaan akan terlaksana kurang maksimal dan harusnya tingkat kebolehan untuk istirahat diperluas.

Dari wawancara dengan vevy aulia penulis mengamati bahwa pekerja perempuan juga tidak terlalu peduli terhadap hak hak mereka. Keselamatan pekerja perempuan harusnya menjadi perhatian khusus bagi perusahaan mengingat tatkala mereka sedang hamil besar harusnya pimpinan perusahaan memiliki inisiatif mengintruksikan para pekerja perempuannya untuk segera mengambil cuti selama satu bulan setengah pra lahir dan 1 bulan setengah lagi pasca lahir hal ini harus menjadi fokus perusahaan didalam melindungi pekerja perempuannya karna jikalau terjadi hal yang tidak diinginkan pada saat bekerja maka perusahaan harus bertanggung jawab. Kemudian untuk masalah upah berdasarkan hasil wawancara dengan Novita sari bahwa pada

saat tidak masuk kerja karna sakit, haid ataupun sedang cuti melahirkan maka upah mereka tidak dipotong dan tetap menerima full asalkan dibuktikan dengan keterangan yang jelas tidak mengada ada meskipun pekerja perempuan tidak full mengambil cuti melahirkan selama 3 bulan.

Bahwa harusnya para pengusaha di Bencoolen mall lebih ditingkatkan lagi perhatiannya terhadap hak hak pekerja perempuannya. Sepengamatan penulis tidak menemukan kesalahan yang besar oleh perusahaan dalam memenuhi hak pekerja perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu dan pihak perusahaan cukup baik dalam melaksanakan pemenuhan hak pada pekerja perempuan.

## **2. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Di Bencoleen Mall Kota Bengkulu**

Menurut hukum Islam seorang buruh atau pekerja perempuan berhak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Dalam hal ini majikan berhak menolak seorang buruh yang meminta pekerjaan pada perusahaan bila bakat dan kemampuan buruh itu tidak sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. Dalam Sebuah hadits menyebutkan,

عن أبي موسى رضي الله عنه قال: أتيت إلى النبي صلى الله عليه وسلم ، وكان معي رجلان من الآشاري. قلت: لم يكن لدي أي فكرة أن هذين الاثنين كانا يبحثان عن عمل. قول النبي صلى الله عليه وسلم: لا نوظف الناس الذين يطلبون العمل في عملنا.

“Diriwayatkan dari Abu Musa radiyallahu anhu katanya: saya datang menghadap Nabi Shallallahu ‘alayhi Wa Sallam, bersama saya ada dua orang laki-laki Asy’ary. Katakau: Aku tidak tahu bahwa kedua orang ini mencari pekerjaan. Sabda Nabi Shallallahu ‘alayhi Wa



Sallam: Kami tidak memperkerjakan orang yang meminta pekerjaan pada pekerjaan kami. (HR.Bukhari)”<sup>104</sup>.

Selain itu, buruh juga berhak mendapatkan waktu istirahat dan beramal dan ibadah. Allah SWT Berfirman dalam (Q.S ArRum ayat: 23) sebagai berikut:

وَمِنْ آيَاتِهِ مَنَامُكُمْ بِاللَّيْلِ وَالنَّهَارِ وَابْتِعَاؤُكُمْ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ  
يَسْمَعُونَ (٢٣).

"Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah tidurmu di waktu malam dan siang hari dan usahamu mencari sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang mendengarkan". (Q. S Ar-Rum: 23).

Istirahat biasanya diartikan atau dilakukan karena telah melaksanakan suatu aktifitas kerja. Dalam kaitannya dengan seorang buruh, hadist ini menghendaki agar para buruh yang telah melakukan kewajibannya diberikan kesempatan untuk istirahat dan berkumpul bersama keluarganya. Pengusaha seharusnya memberi batasan atau ketentuan bagi jam kerja, sehingga si buruh atau pekerja mengetahui akan kewajibannya untuk bekerja dan mengetahui hak-hak untuk beristirahat.

Makna ayat tersebut sangat relevan untuk digunakan sebagai dalil tentang penting bagi perusahaan atau pimpinan untuk memeberikan waktu istirahat yang cukup bagi perkerja perempuannya. Hal ini karena secara fisik dan mental perempuan tidak lebih unggul dan kuat dari kaum laki-laki. Jadi adanya istirahat kerja yang cukup yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan perempuannya akan sangat sesuai dengan nilai dan prinsip-prinsip

---

<sup>104</sup>Abi Abdillah Muhammad bin Ismail, *Shahih Bukhari*, (Lebanon: Hadist No 2261, Dar Al-Kutub Al-Ilmiyah), h. 403.

yang terkandung dalam makna ayat tersebut. Allah SWT menciptakan manusia dengan latar belakang dan perbedaan-perbedaan antara satu individu lainnya atau satu kelompok dengan kelompok lainnya, perbedaan ini bisa hadir dan muncul dalam berbagai bentuk, baik itu suku, agama, ras, golongan, bahasa, pekerjaan, dan bahkan keahlian sekalipun. Perbedaan-perbedaan yang muncul merupakan sebuah bentuk rahmat yang Allah SWT karuniakan kepada umat manusia agar manusia saling berta'aruf dengan sesamanya. Bisa saling memberi dan menerima, saling bantu membantu dan saling dan memperkakan. Penciptaan manusia yang berbeda-beda merupakan alasan ilmiah dan alamiah terhadap manusia saling membutuhkan dan saling berkaitan antara satu dengan lainnya.<sup>105</sup>

Dalam hal ini, penulis meminjam istilah yang dikemukakan oleh Quraish Shihab dalam Tafsir al-Misbah yang mengatakan bahwa ketergantungan dan keterkaitan antara satu dengan lainnya merupakan sebuah keharusan dan keterpaksaan yang mau tidak mau manusia harus menerimanya, bukan karena keinginan Ajaran Islam telah menetapkan unsur kemanusiaan pada diri manusia, baik pria maupun perempuan. Pada perempuan, Islam menetapkan hak-hak baginya dan memberikan kewajiban padanya. Meskipun pada prinsipnya Islam tidak membedakan antara pria dan perempuan, namun karena perbedaan fungsi dan peran masing-masing, maka dalam beberapa segi mereka juga dibedakan. Perbedaan tersebut

---

<sup>105</sup>Rizka Febriyanti, "Analisis Hukum Islam Tentang Undang-Undang Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Di Malam Hari ( Studi Kasus Di Konter Iman Jaya Jalan Teuku Cik Ditiro, Sumber Rejo Kemiling Kota Bandar Lampung)", *Skripsi*: Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021, h. 38

semata-mata hanyalah menyangkut tanggung jawab yang diembanya dalam tata kehidupan bermasyarakat.<sup>106</sup>

Hukum Islam memposisikan perempuan agar tidak dibebankan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi dalam Islam membolehkan kaum perempuan untuk turun aktif ke dalam aktifitas yang dia kehendaki, termasuk dalam bidang pekerjaan, dan berdasarkan ketentuan-ketentuan tertentu. Dalam bidang ketenagakerjaan, antara pengusaha dan pekerja perempuan merupakan mitra kerja yang perlu diperhatikan perlindungan dan jaminan haknya sebagai pekerja. Terutama mengenai keselamatan maupun kesehatannya. Perusahaan yang memperkajikan kaum perempuan tidak diperkenankan menganiaya dan semena-mena terhadap pekerja perempuan

Pada hakikatnya hak pekerja perempuan secara umum dalam kajian hukum Islam hampir sama dengan hak pekerja perempuan berdasarkan hukum positif di Indonesia dan yang berlaku hukum positif tidak bertentangan dengan hukum Islam hanya saja jikalau Islam lebih memuliakan perempuan dalam bekerja perempuan harus tetap menjaga kemuliaannya dan menutup auratnya, kemudian juga landasan hukum yang digunakan untuk mengkajinya saja yang berbeda. Selain itu hukum positif di Indonesia secara tidak langsung memang menerapkan prinsip-prinsip dan nilai yang terkandung dalam hukum Islam. Hal ini mengingat Indonesia selaku negara dengan mayoritas rakyatnya pemeluk agama Islam. Selain itu dasar yang berlaku di Indonesia yaitu Pancasila memang mengadopsi dan dibuat dengan menggunakan prinsip dan

---

<sup>106</sup>Ali Abdul Wafi, *Huququl Insaan Fil Islam Al-Wajidy*, (Solo: Pustaka Mantiq, 1991), h.

nilai-nilai Ketuhanan Yang Maha Esa dijadikan sila pertama dan pokok dalam dasar negara Indonesia.

Dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia juga demikian. Maka tidak heran jika dalam undang-undang ketenagakerjaan atau peraturan perundang-undangan lainnya yang mengakomodir hak-hak pekerja perempuan juga secara tidak langsung juga mengadopsi dan sesuai dengan prinsip dari hukum Islam yang bersumber dari sumber hukum Islam yang utama yaitu Al-Qur'an dan Al-Hadits. Hak-hak pekerja perempuan secara umum dalam kajian hukum Islam sebenarnya masih belum ada aturan baik dalam Al-Qur'an ataupun Al-Hadits yang secara konkrit dan jelas menyebutkan mengenai hak-hak tersebut. Namun penulis telah mengumpulkan dari berbagai sumber ilmiah melalui penelitian yang dilakukan mengenai hal itu dan berikut penjelasannya:

a. Hak Memilih Pekerjaan

Sebagaimana telah penulis singgung dalam pembahasan sebelumnya, bahwa dalam hukum Islam seorang perempuan diberikan kebebasan untuk melakukan dan menentukan jenis pekerjaan yang dilakukannya yang dimana ia mampu melakukannya selama tidak bertentangan dengan Al-Quran dan Al-Hadits. Hal ini dikarenakan dalam Islam perempuan tidak dibebankan kewajiban untuk memenuhi nafkah keluarganya, akan tetapi kewajiban itu dibebankan kepada kaum lelaki selaku kepala rumah tangga baik itu suaminya atau ayahnya apabila ia belum menikah.

b. Hak mendapatkan upah yang layak

Surah An-Nisa ayat: 32 menjelaskan bahwa perempuan mendapatkan harkat dan derajat yang sama dalam setiap usahanya dan tidak ada perbedaan mengenai hal tersebut. Berikut bunyi surah tersebut:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا ۚ  
وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ ۚ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ  
عَلِيمًا (٣٢)

“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 perempuan (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”.

Relevansi dari surah An-Nisa ayat 32 di atas adalah bahwa Allah SWT memberikan balasan dari apa yang diusahakan oleh hambanya yang beriman termasuk mencari karunianya dimuka bumi ini dalam hal ini bekerja termasuk salah satu cara berikhtiar untuk mendapatkan karunia berupa nafkah, dan seorang pekerja perempuan mendapatkan amal kebaikan dari Allah SWT sepanjang apa yang ia usahakan tidak bermaksiat kepada Allah SWT.

Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam juga memerintahkan memberikan upah sebelum kering si pekerja kering. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).

Berdasarkan hasil wawancara dengan vevi auliya sebagai pekerja perempuan di bencoolen mall, Penulis melihat hak untuk mendapatkan upah bagi pekerja perempuan bencoolen mall sejauh ini berjalan baik.

c. Hak Untuk mendapatkan keringanan pekerjaan

Berdasarkan Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat: 286 menjelaskan bahwasanya Allah SWT tidak membebani seseorang kecuali dengan kemampuannya, maka sudah sepatutnya perempuan mendapatkan hak seperti itu terutama dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Berikut bunyi Surah tersebut:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ (٢٨٦)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) 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".”

Berdasarkan wawancara dengan vevi aulia para pekerja perempuan tidak dibebankan pekerjaan yang berat berat dan jika karyawatnya

diberikan izin tidak masuk kerja atau cuti jikalau sakit namun harus ada surat dokter meskipun boleh menyusul.

d. Hak mendapatkan perlindungan

Mendapatkan kenyamanan dan perlindungan bagi pekerja perempuan dalam Islam dapat merujuk kepada al-Qur'an surah At-Taubah ayat: 71 yang menjelaskan 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 (perempuan). Pada pokoknya surah tersebut sudah penulis sampaikan pada pembahasan sebelumnya.

Selanjutnya dapat dilihat dalam surah An-Nissa ayat: 34 yang menjelaskan bahwasanya Allah laki-laki sebagai pemimpin dan pelindung perempuan. Dikarnakan aspek fungsional yang mereka miliki. Ayat tersebut juga telah penulis sampaikan dalam pembahasan sebelumnya.

Setelah menyampaikan pembahasan mengenai pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu dan mengkaji mengenai tinjauan hukum Islam mengenai pemenuhan hak pekerja perempuan secara umum, maka dapat dilakukan tinjauan pula mengenai bagaimana pemenuhan hak Pekerja Perempuan di Bencoolen Mall Kota Bengkulu ditinjau berdasarkan hukum Islam.

Berdasarkan kajian hukum positif di Indonesia pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu telah terpenuhi dengan baik dan maksimal. Hal tersebut dapat dilihat

berdasarkan hasil wawancara yang penulis sampaikan dalam pembahasan sebelumnya. Dari hasil wawancara tersebut, narasumber/informan penelitian menyampaikan mengenai pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu yang dilaksanakan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku yaitu yang paling relevan yaitu Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Undang-undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan beberapa peraturan perundang-undangan lainnya yang juga telah penulis sampaikan dalam pembahasan sebelumnya. Oleh sebab itulah pemenuhan hak pekerja perempuan ini menjadi penting dan wajib untuk dilaksanakan secara maksimal dan konsisten.

Berdasarkan hasil analisis yang penulis lakukan, Dalam kajian hukum Islam pun keseimbangan antara hak perempuan dan laki-laki menjadi sangat diperhatikan, hal ini juga telah terlaksana dengan baik dalam pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu. Jika merujuk pada tafsir kontemporer yang relatif bersifat kontekstual, universal, metode tafsir kontemporer umumnya tematik dan bersumber pada rasio (*bi al-ra'yi*).

Hal tersebut terlihat dari hasil penafsiran mufasir kontemporer yakni Wahbah Az-Zuhaili (pada kitab Al-Munir) dan Quraish Shihab terhadap ayat yang relevan dengan persoalan tersebut. Pada akhirnya dapat dianalisis bahwa hasil dari penafsiran tersebut menunjukkan bahwa hak pekerja perempuan sangat diperhatikan terutama dalam aspek-aspek yang



berkaitan dengan segi hak pemenuhan atas pendapatan yang diperoleh atas pekerjaan tersebut. Seperti halnya hak dalam memilih pekerjaan, hak mendapatkan upah yang proporsional (sesuai dengan kinerja dan kompetensi yang dimiliki), hak cuti dan keringanan pekerjaan dan hak mendapatkan kenyamanan dan perlindungan. Penjelasan pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu yang merujuk kepada 15 (Lima belas) peraturan perundang-undangan dan delapan hak pekerja perempuan yang dijamin oleh pemerintah untuk diberikan oleh perusahaan kepada pekerja perempuan.

Secara terperinci antara pemenuhan hak pekerja perempuan secara umum dalam Islam dengan pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu terdapat perbedaan terutama dari segi Jumlah hak dan penjelasan mengenai pelaksanaan masing-masing hak pekerja perempuan yang dikaji. Namun secara umum jika kita telaah dengan seksama akan ditemukan kesamaan dari segi makna dan tujuan perlunya dilaksanakan hak tersebut terhadap pekerja perempuan, karena baik dalam Islam maupun dalam negara kesatuan Republik Indonesia sama-sama mengakui dan menjunjung tinggi akan hak-hak yang dimiliki oleh pekerja perempuan. Dalam Hukum Islam hak pekerja perempuan juga disebutkan meskipun tidak di ataur secara spesifik.

Dengan kata lain, penulis menyimpulkan setelah melakukan kajian terhadap dalil-dalil dan data-data yang telah penulis dapatkan dan paparkan dalam penelitian ini, maka menurut hemat penulis dalam

tinjauan hukum Islam terhadap pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu telah terpenuhi dan sejauh ini belum ada pelanggaran yang fatal terhadap pekerja perempuan yang beragama Islam . Walaupun dalam pelaksanaannya, baik pihak Bencoolen mall (pejabat/pimpinan) dan karyawan perempuan yang menjadi objek dalam penelitian ini tidak secara eksplisit menerapkan hukum Islam itu sendiri namun secara Implisit syarat-syarat, mekanisme, prinsip dan makna yang dibahas dan diatur dalam hukum Islam telah dilaksanakan selama proses pemenuhan hak pekerja perempuan yang dilakukan di Bencoolen mall kota Bengkulu terhadap pekerja perempuan di tempat tersebut meski belum sempurna menurut tinjauan Islam sejauh pengamatan penulis melihat hak mereka seperti beribadah, memakai jilbab dan perlindungan kepada pekerja perempuan tatkala kerja sampai malam hari telah berjalan dengan baik meskipun ada sedikit kekurangan dalam aspek pendampingan mahrom tatkala bekerja sampai malam hari maka ini perlu diperhatikan oleh perusahaan terkait dengan keamanan tatkala bekerja sampai malam hari, ini tidak boleh luput dari perhatian mengingat maraknya terjadi kasus pelecehan terhadap perempuan.

Dalam hasil wawancara dengan Vevi Aulia, hak menjalankan ibadah bagi pekerja perempuan di Bencollen mall tidak ada larangan kepada setiap karyawan Muslim atau Muslimah untuk melaksanakan ibadah wajib seperti Sholat Fardhu dan Puasa di Bulan Ramadhan. Pihak perusahaan memang tidak memberikan waktu Khusus untuk Istirahat

sholat Fardhu akan tetapi jika sudah tiba waktu sholat karyawan muslimahnya untuk melaksanakan sholat fardhu. Perusahaan tidak melarang bagi pekerja perempuannya untuk mengenakan jilbab karna ini sebagai hak dasar yakni hak dalam berislam dimana perempuan dalam Islam wajib hukumnya menutup aurat maka mereka diperintahkan untuk selalu menggunakan jilbab termasuk ke tempat kerja dan perusahaan melanggar hukum jikalau melarang pekerja perempuannya mengenakan jilbab dan ini pun dilindungi undang undang dalam menjalankan pemeluk agama masing masing.

Hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan di Bencollen mall Kota Bengkulu telah diberikan oleh pihak perusahaan kepada semua pekerja perempuannya yang sedang hamil dan sudah memasuki usia delapan Bulan kandungannya. Namun, pekerja perempuan di Bencollen mall kota Bengkulu hanya mengambil Cuti Sebelum Melahirkan saja, tidak penuh selama Tiga Bulan sebagaimana di atur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Berdasarkan wawancara dengan vevi aulia mereka diperbolehkan mengenakan jilbab maka penulis melihat perusahaan cukup peduli terhadap pekerja perempuannya.

Hak untuk mendapatkan perlindungan kepada para pekerja perempuan muslim pun harus diperhatikan karena didalam Islam perempuan tidak boleh keluar atau kerja sampai larut malam tanpa mahromnya karna Islam tegas dalam menjaga kemuliaan perempuan oleh karna itu hendaknya perusahaan tidak mempekerjakan malam apalagi

sampai diatas jam 10 malam hendaknya pekerja perempuan tersebut di antar jemput oleh suaminya atau saudaranya tidak boleh dibiarkan beraktifitas diluar rumah sampai malam hari karna Islam sangat memuliakan perempuan inilah salah satu cara penjagaan Islam terhadap perempuan apalagi dalam kondisi hamil.

Menurut hemat penulis, seharusnya pekerja perempuan yang akan cuti melahirkan mengambil penuh haknya untuk cuti selama tiga bulan (1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 setelah melahirkan), karena hak tersebut memang telah dijamin di dalam undang-undang ketenagakerjaan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan paparan yang sudah penulis jelaskan dari bab I sampai bab IV secara umum penulis menyimpulkan bahwa pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencollen mall Kota Bengkulu dari hak mendapatkan upah standart UMP, hak istirahat cuti haid, hak cuti istirahat melahirkan, hak cuti istirahat keguguran, hak untuk menyusui dan perlindungan kepada pekerja perempuan yang bekerja di malam hari sudah terpenuhi dengan baik dan tidak dilarang mengenakan jilbab

Pemenuhan hak pekerja perempuan di bencoolen mall kota bengkulu dalam hukum positif telah berjalan dengan baik meski belum sempurna pelaksanaannya, penulis tidak menemukan hak hak mereka diabaikan dan dilanggar oleh perusahaan.

Adapun pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencollen Mall Kota Bengkulu dalam tinjauan hukum islam belum terpenuhi secara maksimal seperti menjalankan ibadah sholat dengan leluasa, penulis melihat belum tersedianya fasilitas musholah kecil, belum mendapatkan hak perlindungan yang maksimal bagi pekerja perempuan yang bertugas malam hari, namun perusahaan tidak melarang pekerja perempuan muslimah untuk memakai jilbab.

## **B. Saran**

Saran yang ingin penulis sampaikan setelah melakukan penelitian ialah sebagai berikut:

### **1. Kepada Para Pengusaha Di Bencoolen mall**

Penulis berharap pihak Bencoolen mall dapat terus Konsisten dalam memenuhi hak-hak pekerja perempuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundnag-undnagan yang berlaku dan selalu berpedoman kepada nilai-nilai dan prinsip yang ada dalam hukum Islam dalam pelaksanaannya.

### **2. Kepada Pekerja Perempuan Di Bencoolen mall**

Kepada Pekerja perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu untuk tidak ragu dan berani untuk memperjuangkan hak-hak yang dimilikinya jika dalam beraktifitas merasa bahwa hak hak sebagai pekerja perempuan tidak terpenuhi dan tidak lupa melaksanakan kewajiban sebagai pekerja perempuan berdasarkan aturan yang ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU-BUKU

- Abdillah Muhammad, Abi bin Ismail. *Shahih Bukhari*. Lebanon: Hadist No 2261, Dar Al-Kutub Al-Ilmiyah.
- Abdul Wafi, Ali. *Huququl Insaan Fil Islam Al-Wajidy*. Solo: Pustaka Mantiq, 1991.
- Abdullah Seib Al-Hatimy, Said. *Cintra Sebuah Identitas Perempuan Dalam Perjalanan Sejarah*. Surabaya: Risalah Gusti, 1994.
- Adisu, Aditus. dan Libertus Jehani, *Panduan Hukum Pekerja Hak-hak Pekerja Perempuan*. Tangerang: VisiMedia, 2007. Cetakan Ke-2.
- Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010. Cetakan Ke-1.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007.
- Darajat, Zakiah. *Islam dan Peranan Perempuan*. Jakarta: Bulan Bintang, 1984.
- Departemen Agama RI. *Al-Quran dan Terjemahannya*. Jakarta: Yamumu Abul A'la Al-Maududi, *Purda and The Stetes of Women in Islam*, 1969.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, Surabaya: CV. Jaya Sakti, 2011.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Semarang: Toha Putra, 1971.
- Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an Terjemah*, Jakarta: Gema Insani, 2005.
- Djumhur. *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*. Bandung: CV Ilmu, 2004.

- Edi Kusnadi. *Metodologi Penelitian Aplikasi*. Jakarta: Ramayana, 2008.
- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Fakih, Mansour. *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Halim Abu Syuqqah, Abdul. *Tahrir al-Mar`ah fi 'Ashr al-Risalah*. Kuwait: Dar al-Qalam, cet. VI, 2002. Jilid 2.
- Hardjoprajitno, Purbandi. *Hukum Ketenagakerjaan*. Banten: Universitas Terbuka, 2010.
- Hernawan, Ari. *Keseimbangan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dan Pengusaha Dalam Mogok Kerja*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2012.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Imanuddin Abdurrahim, Muhammad. *Pekerja Perempuan dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Pustaka Cidesindo, 1998.
- Jaya, Febri. *Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan: Kajian Perbandingan Hukum di Indonesia dan Malaysia*. Jakarta: Suluh Media, 2014.
- Ka'bah, Rifyal. *Hukum Islam Di Indonesia*. Jakarta: Universitas Yasri, 1999.
- Kansil. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1986.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.
- Margiyanti, L. *Hak-hak Perempuan dalam Islam*. Yogyakarta: LSPA, 2000.
- Marzuki. *Metedologi Riset*. Yogyakarta: Prasetia Widia Pratama Yogyakarta, 2000.
- Masduki, Mahfudz. *Tafsir Al-Misbah M.Quraish Shihab: Kajian Atas Amsal Al-Quran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Muhammad Husain Fadhullah, Sayid. *Dunia Perempuan Dalam Islam*. Jakarta: Lentera, 2000.



- Muhibbuthabary. *Dinamika dan Implementasi Hukum Organisasi Perusahaan Dalam Sistem Hukum Indonesia*. Jakarta: Jurnal Asy-Syari'ah. 2015.
- Muladi. *Hak Asasi Manusia: Hakekat, Konsep, dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat*. Bandung: Refika Aditama, 2009.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Salkind, N. J. *Encyclopedia of research design*. Sage Publications, 2010.
- Sayyid Thanthawi, Muhammad. *Al-Mar`Ah Fi Al-Islam*. Mesir: Maktabah Akhbar al-Yaum al-Islamiyah, t.t.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2015.
- Soepomo, Iman. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1986.
- Suhandjati, Sukri Sri. *Pemahaman Islam dan Tantangan Keadilan Gender*. Yogyakarta: Gama Media, 2002.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009. Cetakan Ke-1.
- Tahido Yanggo, Huzaemah. *Fikih Perempuan Kontemporer*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010. Cetakan Ke-1.
- Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Tesis*. Bengkulu: Program Pascasarjana IAIN Bengkulu, 2020.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

## **B. JURNAL/SKRIPSI/TESIS DAN DISERTASI**

- Ambarwati, A. *Tenaga Kerja Perempuan dalam Perspektif Islam*. *Muwâzâh*, Vol. 1, No. 2, 2009.
- Atika Putri Fajrina, Pinadumi. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Hukum Positif Indonesia*. *Jurnal Ilmiah*: Fakultas Hukum Universitas Mataram, 2019.

- Badruzaman, Abad. Protret Kaum Perempuan Pra-Islam Dalam Al-Qur` An. *QOF, Volume 3 Nomor 2*, Juli 2019.
- Balik, Agustina dan Yosia Hetharie, “Aspek Keadilan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing”, *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2020.
- Djakaria, Mulyani. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Untuk Memperoleh Hak Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum, volume 3, Nomor 1 (september 2018)*.
- Febriyanti, Rizka. Analisis Hukum Islam Tentang Undang-Undang Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan Yang Bekerja Di Malam Hari ( Studi Kasus Di Konter Iman Jaya Jalan Teuku Cik Ditiro, Sumber Rejo Kemiling Kota Bandar Lampung). *Skripsi: Fakultas Syari`ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, 2021.
- G.Z Mambu, Joupy. Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan (Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). *Skripsi: Fakultas Hukum Universitas Negeri Manado*, 2013.
- Lestari, Novi. dan Elan Jaelani. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan. *Al Amwal: Vol. 1, No. 1*, Agustus 2018.
- Magdalena, R. Kedudukan Perempuan Dalam Perjalanan Sejarah (Studi Tentang Kedudukan Perempuan dalam Masyarakat Islam)”. *Harkat an-Nisa: Jurnal Studi Gender dan Anak*. Vol. II, No. 1, 2017.
- Muhammad Djamarah, Imarah. *Ketika Perempuan Lebih Utama dari Pria*. Jakarta: Pustaka Maghfirah, 2005.
- Noorchasanah, N. Hak Pendapat Pekerja Perempuan dalam Al-Qur`an. *Khazanah Theologia, Vol. 2 No. 2*.

### **C. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-undang Dasar NRI Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang - Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan

Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah No. 33 tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif

Peraturan Bersama 3 Menteri yakni: Menteri Pemberdayaan Perempuan, Menteri Ketenagakerjaan, dan Menteri Kesehatan No. 48/Men.PP/XII/2008, PER. 27/ MEN/ XII/ 2008, dan No. 1177/ Menkes/ PB/ XII/ 2008 tentang Peningkatan Pemberian ASI selama Waktu Kerja di Tempat Kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 15 tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu

Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak No. 1 tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) di Tempat Kerja.

#### **D. INTERNET**

[https://id.wikipedia.org/wiki/Bencoolen\\_Mall](https://id.wikipedia.org/wiki/Bencoolen_Mall). Diakses Pada: 01 Desember 2021.

<https://www.alodokter.com/menstruasi>. Diakses Pada 01 Desember 2021 Pukul 21.00 WIB.

<https://www.tafsirq.com/2-al-baqarah/ayat-233>. Diakses Pada 1 Desember 2021.

L

A

M

P

I

R

A

N



Gambar 1. I: Penulis saat melakukan wawancara Kepada HRD Bencolen Mall, Lilis Puji Rahayu.



Gambar 1.II: Peneliti saat melakukan wawancara dengan Pekerja Perempuan di Bencoolen mall, Vevi auliya



Gambar 1.III: Peneliti saat berbincang dengan Karyawan Laki-laki di Bencoolen Mall Kota Bengkulu, Rudi Hermanto





Gambar 1.IV: Suasana Lokasi Penelitian yang Penulis lakukan, Hipermat Bencoolen Mall Kota Bengkulu



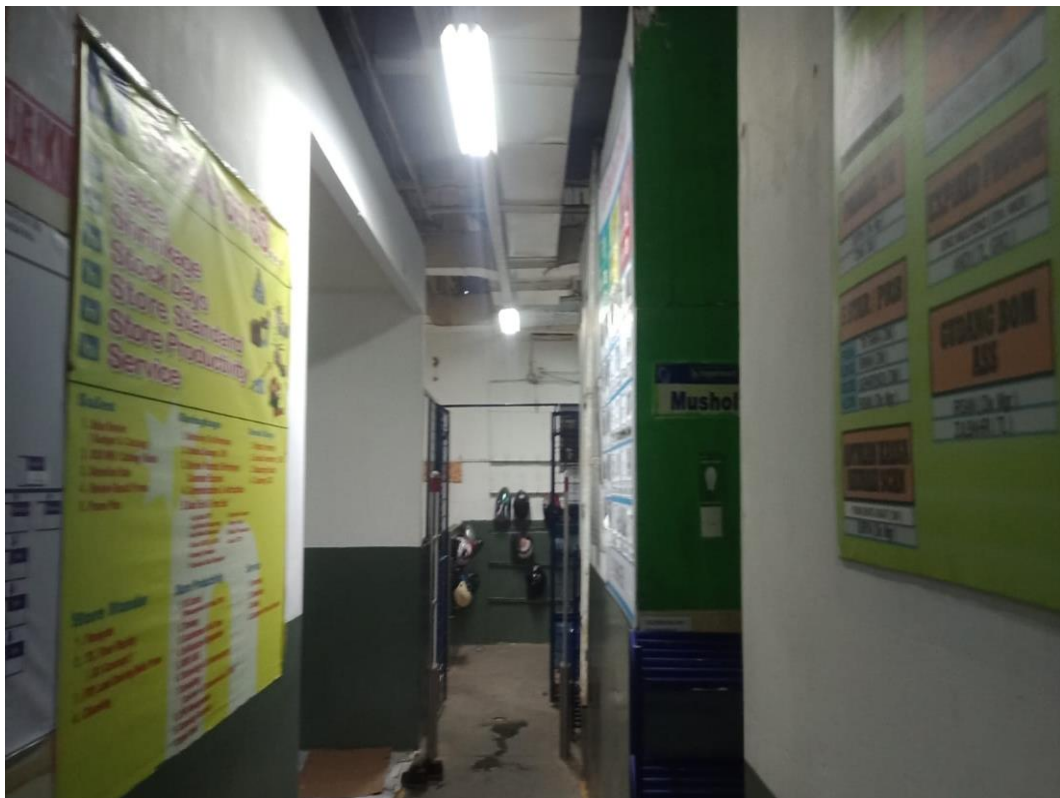
Gambar 1. V : Pusat Pervelanjaan di Hypermart Bencollen Mall Kota Bengkulu



Gambar 1. VII : Ruang HRD dan Pekerja di Hypermart Bencollen Mall Kota Bengkulu



Gambar 1. VII : Papan Informasi di Hypermart Bencollen Mall Kota Bengkulu



Gambar 1. VIII : Ruangn Kantin Pekerja di Hypermart Bencollen Mall Kota Bengkulu



# Rulian Tesis

## ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
3	ojs3.unpatti.ac.id Internet Source	1%
4	jurnalius.ac.id Internet Source	1%
5	repository.upstegal.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	1%
7	media.neliti.com Internet Source	1%
8	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1%
9	fh.unram.ac.id Internet Source	1%

10	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	1 %
11	id.wikipedia.org Internet Source	<1 %
12	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
13	ojs.unud.ac.id Internet Source	<1 %
14	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	<1 %
15	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
16	jurnal.fh.unpad.ac.id Internet Source	<1 %
17	Submitted to UIN Walisongo Student Paper	<1 %
18	eprints.stainkudus.ac.id Internet Source	<1 %
19	library.binus.ac.id Internet Source	<1 %
20	Submitted to Surabaya University Student Paper	<1 %
21	Submitted to Universitas Jambi	



Student Paper

<1 %

22

[eprints.uns.ac.id](http://eprints.uns.ac.id)

Internet Source

<1 %

23

[bangdenjambi.wordpress.com](http://bangdenjambi.wordpress.com)

Internet Source

<1 %

24

Submitted to American University in the Emirates

Student Paper

<1 %

25

[digilib.uns.ac.id](http://digilib.uns.ac.id)

Internet Source

<1 %

26

Submitted to Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Student Paper

<1 %

27

Submitted to Higher Education Commission Pakistan

Student Paper

<1 %

28

Submitted to Universitas Jember

Student Paper

<1 %

29

Submitted to IAIN Bengkulu

Student Paper

<1 %

30

[adoc.tips](http://adoc.tips)

Internet Source

<1 %

31

[digilib.unila.ac.id](http://digilib.unila.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

32 repository.uinsu.ac.id

Internet Source

&lt;1 %

33 digilib.uin-suka.ac.id

Internet Source

&lt;1 %

34 repository.unhas.ac.id

Internet Source

&lt;1 %

35 repository.uib.ac.id

Internet Source

&lt;1 %

36 repository.um-surabaya.ac.id

Internet Source

&lt;1 %

37 docplayer.info

Internet Source

&lt;1 %

38 etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

&lt;1 %

39 lonsuit.unismuhluwuk.ac.id

Internet Source

&lt;1 %

40 www.scribd.com

Internet Source

&lt;1 %

41 Submitted to West Linn High School

Student Paper

&lt;1 %

42 text-id.123dok.com

Internet Source

&lt;1 %



43	comserva.publikasiindonesia.id Internet Source	<1 %
44	repository.syekhnurjati.ac.id Internet Source	<1 %
45	positori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
46	anzdoc.com Internet Source	<1 %
47	www.liputan6.com Internet Source	<1 %
48	www.repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
49	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II Student Paper	<1 %
50	Muhamad Rizal. "Pengaruh Uu Cipta Kerja (Omnibus Law) pada Kesejahteraan Pekerja Perempuan", Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (JSAB), 2021 Publication	<1 %
51	journal.uinsgd.ac.id Internet Source	<1 %
52	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	<1 %

82	<a href="https://nonaaksarajingga.wordpress.com">nonaaksarajingga.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
83	<a href="https://nu.or.id">nu.or.id</a> Internet Source	<1 %
84	<a href="https://pjscenter.org">pjscenter.org</a> Internet Source	<1 %
85	<a href="https://repository.iainpalopo.ac.id">repository.iainpalopo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
86	<a href="https://www.eventora.com">www.eventora.com</a> Internet Source	<1 %
87	Halmi Abdul Halim. "TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PEMBAYARAN GANTI RUGI MATERIIL NAFKAH BATIN SUAMI ISTRI YANG TIDAK TERPENUHI", Al-Ahkam, 2021 Publication	<1 %
88	<a href="https://ejurnal.binawakya.or.id">ejurnal.binawakya.or.id</a> Internet Source	<1 %
89	<a href="https://firmanedu.wordpress.com">firmanedu.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
90	<a href="https://jurnal.untagsmg.ac.id">jurnal.untagsmg.ac.id</a> Internet Source	<1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  Off



74 repository.umpalopo.ac.id

Internet Source

<1 %

75 Nadhira Wahyu Adityarani. "HAK CUTI MELAHIRKAN BAGI PEKERJA PEREMPUAN SEBAGAI PENERAPAN HUKUM HAK ASASI MANUSIA DAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEREMPUAN DI INDONESIA", Jurnal Fundamental Justice, 2020

Publication

<1 %

76 Nirwana Hendri Sulistyo, Surahmad. "Pelindungan Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", Reformasi Hukum, 2021

Publication

<1 %

77 Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar

Student Paper

<1 %

78 eprints.unpam.ac.id

Internet Source

<1 %

79 jurnal.iain-padangsidimpuan.ac.id

Internet Source

<1 %

80 konsultasiskripsi.com

Internet Source

<1 %

81 mutiarifa28.blogspot.com

Internet Source

<1 %

62	<a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
63	<a href="http://jurnal.usu.ac.id">jurnal.usu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
64	<a href="http://jurnaliainpontianak.or.id">jurnaliainpontianak.or.id</a> Internet Source	<1 %
65	<a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	<1 %
66	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
67	<a href="http://smkn2kudus.sch.id">smkn2kudus.sch.id</a> Internet Source	<1 %
68	<a href="http://thinkmind.org">thinkmind.org</a> Internet Source	<1 %
69	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1 %
70	<a href="http://dspace.uui.ac.id">dspace.uui.ac.id</a> Internet Source	<1 %
71	<a href="http://ijler.umsida.ac.id">ijler.umsida.ac.id</a> Internet Source	<1 %
72	<a href="http://minanews.net">minanews.net</a> Internet Source	<1 %
73	<a href="http://repository.uinjambi.ac.id">repository.uinjambi.ac.id</a> Internet Source	<1 %



- 53 [es.scribd.com](https://es.scribd.com)  
Internet Source <1 %
- 
- 54 Submitted to Universitas Islam Indonesia  
Student Paper <1 %
- 
- 55 Submitted to Universitas Pelita Harapan  
Student Paper <1 %
- 
- 56 [eprints.unm.ac.id](https://eprints.unm.ac.id)  
Internet Source <1 %
- 
- 57 Muhammad Alwi, HS. "PERBANDINGAN TAFSIR TULIS DAN LISAN M. QURAISH SHIHAB TENTANG QS. AL-QALAM DALAM TAFSIR AL-MISBAH (ANALISIS CIRI KELISANAN ADITIF ALIH-ALIH SUBORDINATIF)", Jurnal Ilmiah Ilmu Ushuluddin, 2019  
Publication <1 %
- 
- 58 Submitted to iGroup  
Student Paper <1 %
- 
- 59 Ardhiana Hidayah, Marsitiningasih Marsitiningasih. "Aspek Hukum Perlindungan Data Konsumen E-Commerce", Kosmik Hukum, 2020  
Publication <1 %
- 
- 60 Submitted to Universitas Negeri Semarang  
Student Paper <1 %
- 
- 61 [booksreadr.org](https://booksreadr.org)  
Internet Source <1 %