

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di jaman sekarang wanita telah banyak berpartisipasi dalam dunia pekerjaan seperti halnya laki-laki dan hal ini juga merupakan kebanggaan tersendiri bagi keluarga. Sebuah keluarga biasanya akan merasa bangga jika putrinya dapat bekerja dan memiliki karir di luar rumah. Apalagi jika pekerjaan tersebut menunjang profesi dan menghasilkan pendapatan yang tinggi. Masyarakat juga menganggap bahwa keberadaan wanita karir merupakan suatu kemajuan suatu bangsa yang patut dibanggakan. Wanita karir adalah wanita yang memasuki dunia usaha atau pekerjaan dan menghabiskan lebih banyak waktunya di luar rumah atas tujuan tertentu misalnya mencari nafkah keluarga, menyalurkan bakat, dan mengaplikasikan ilmu serta keahlian yang dimilikinya. Adakalanya seorang wanita sangat

mementingkan karir dan ia lupa akan tugasnya sebagai seorang wanita. Lalu bagaimanakah hukum wanita yang bekerja terutama diluar rumah,dalam ilmu karyawan terdapat empat istilah yang kadang-kadang di kacaukan penggunaan pekerja, karyawan, pegawai dan pekerja. Kekacauan penggunaan keempat istilah tersebut di sebabkan beberapa faktor yang berkembang didalam karyawan. Istilah pekerja misalnya, jarang digunakan. Banyak perusahaan yang tidak mengkomunikasikan hak-hak yang sebetulnya dimiliki oleh para pekerja perempuan. Pengalaman dari para sahabat Vemale, ketidaktahuan soal hak-hak pekerja perempuan ini sedikit banyak membuat para pekerja merasa terdiskriminasi. Kenyataannya, perempuan punya kebutuhan yang berbeda dengan laki-laki terutama untuk hal-hal yang menyangkut kodrat, seperti haid, hamil dan melahirkan. Lalu, hak-hak apayang dimiliki oleh para pekerja perempuan di Indonesia?

Cuti haid

Cuti haid diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 pasal 81. Bagi pekerja perempuan yang sedang menstruasi, diizinkan untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua. Tentunya cuti ini diberikan dengan melampirkan surat dokter.

Cuti hamil dan melahirkan

Bagi pekerja perempuan yang hamil, diberikan waktu cuti selama satu komabulan sebelum melahirkan dan satu komabulan setelah melahirkan. Hal ini diatur dalam UU no. 13 Tahun 2003 pasal 82. Untuk pengajuan cuti ini, pekerja perempuan wajib memberitahu pihak manajemen Meskipun redaksi perumusan kedua pasal tersebut berlainan, tetapi dapat diatakan kedua pasal tersebut mewujudkan pada pengertian yang sama, yaitu paling tidak ada unsur yang ada

1. Orang yang bekerja pada perusahaan lain (majikan)
2. Adanya upah sebagai imbalan pekerjaan telah dilaksanakan

Dengan rumusan seperti itu berarti istilah-istilah lain misalnya pekerja, karyawan, maupun pegawai tidak boleh diberi makna yang sama dengan makna istilah pekerja.¹

Islam juga sangat memperhatikan pekerjaan, dan masalah perbuakan dalam Islam sudah lama di hapus, pada masa Nabi Muhammad SAW manusia memiliki derajat yang sama, tidak ada diskriminasi atau dasar warna kulit, suku dan agama, semuasaling mengerti. Islampun menganggap kemiskinan sebagai bencana sosial yang menghancurkan sehingga harus dienyahkan dengan segala cara. Sesungguhnya Allah menginginkan kemudahan bagi para hamba-Nya dan tidak menginginkan kesulitan bagi mereka agar dapat menikmati kehidupan nyaman.

Untuk dapat mencapai kebahagiaan yang dijanjikan Allah haruslah manusia rajin bekerja dengan sungguh-sungguh yang dapat menghantarkan kepada cita-cita tersebut, karena Allah menyiapkan fasilitas di bumi yang hamper

¹Abdul Rachman Budiono, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo, 1999),h.2

terhampar luas ini untuk digarap sebaik-baiknya dan manusia telah dikasihdengn perlengkapan otot dan otak.²

Indonesia merupakan salah satu Negara dengan penduduk Islam terbesar di dunia, dimana saat ini jumlah penduduk diperkirakan mencapai 210 jiwa. Jumlah yang demikian besar dapat merupakan potensi, tetapi juga sekaligus beban berpotensi besar bila saja memiliki produktivitas tinggi dan memiliki sumber daya yang handal untuk mengelola pembangunan. Dianggap beban karena tidak produktif sumber dayanya tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan pembangunan secara realitas keberadaan angkatan kerja Indonesia memiliki tingkat pendidikan kulaitas hidup dan kemampuan yang mudah.

Di negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, tenaga kerja yang professional sangat dibutuhkan karena karena perkembangan membutuhkan sumber daya

²Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah 13*, (Bandung : Al Ma'arif, 1987) h.21

manusia yang produktif tidak memandang laki-laki dan perempuan.

Khususnya problem kewanitaan memang telah menjadi perhatian utama, baik bersifat pemikiran maupun sosial, ini tidak karena melihat melalui kaca mata umum Islam adanya perilaku karyawan yang berhubungan dengan wanita yang menyimpang dari perilaku islam yang benar. Disamping itu masih terdapat pandangan kepadanya sebagai manusia yang berbau tidak Islami bahkan dari kalangan wanita sendiri. Realitas itu tidak dapat disembunyikan dan akan terus berkembang karena tidak ada batasan yang sehat akan peranannya dalam kehidupan dan pengakuan terhadap hak-haknya. Pandangan inferior kepada wanita bukan hanya bertalian dengan laki-laki namun banyak juga dari kalangan wanita yang menganggap diri mereka sebagai manusia inferior hal itu menjadi tekanan pandangan karyawan yang dominan terhadapnya yang menilainya sebagai jenis kelamin yang lemah dan kurang akal, hal itu begitu menonjol dalam

pembicaraan ditengah-tengah manusia. Atau diantara wanita sendiri berupa ucapan-ucapan yang menodai nilai kemanusiaan wanita.³

Pandangan Islam bersifat filosofis dan sosialis terhadap manusia merupakan pokok pikiran untuk menjamah problem kewanitaan secara umum. Yang dimaksud pandangan Islam bersifat filosofis terhadap manusia adalah pandangan manusia yang tidak meletakkan batasan dan perbedaan antara pria dan wanita dalam pandangan Islam merupakan esensi kemanusiaan yang satu.

Perbedaan satu-satunya yang diakui oleh Islam adalah perbedaan yang ada kaitannya dengan fisik, penegasan adanya perbedaan-perbedaan yang berhubungan dengan peran manusia khususnya bagi setiap pria dan wanita, hal itu tidak bersebrangan dengan keadilan, karena keadilan memberikan manusia hak yang harus diterimanya, dan Allah Sang Pencipta yang tiada seorangpun mempunyai hak atasnya.

³Fadulullah Sayid Muhammad Husain, *Dunia Wanita dalam Islam*, (Jakarta, 2000) h.3

Allah telah memberi pada setiap karakter-karakternya sesuai dengan tugas yang diinginkanNya dari makhlukNya.

Dengan demikian wanita memang selalu menarik untuk dikaji karena dari dahulu sampai sekarang sosok wanita adalah makhluk yang hangat bila dibicarakan apabila pembicaraan itu mengenai tingkah lakunya.

Sebagaimana diketahui bahwa di dalam kehidupan keluarga terutama dalam upaya mencukupi kebutuhan hidup banyak sekali permasalahan yang terjadi, dimana satu sisi suami sebagai kepala rumah tangga berkewajiban untuk mencukupi keluarganya akan tetapi disisi lain dikala suami dalam memenuhi kebutuhan keluarganya tidak sampai pada taraf mencukupi maka secara tidak langsung sebagai istri dituntut peranannya dalam membantu meningkatkan perekonomian keluarga.

Dari permasalahan tersebut, penulis merasa tertarik untuk mengkajinya lebih lanjut, pengkajian tersebut akan penulis tuangkan dalam skripsi yang berjudul :”**Pelaksanaan**

perjanjian kerja bagi tenaga kerja wanita menurut Hukum Islam dan uuno. 13tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan”
(Studi di Pt. lung cheongkeragilan serangKecamatan ciruas).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas untuk memudahkan pengkajian lebih lanjut penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi pelaksanaan perjanjian kerja dan hak – hak tenaga kerja wanita menurut hukum Islam dan hukum positif ?
2. Bagaimana analisis hak – hak tenaga kerja wanita di Pt lung cheong menurut hukum islam dan hukum positif ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah tersebut, maka peneliti ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui peraturan hak – hak kerja wanita dalam uud no 13 tahun 2003 yang diterapkan di Pt lung cheong.

2. Untuk mengetahui sistem pelaksanaan kerja Pt lung cheong dalam perlindungan terhadap keamanan dan kesehatan karyawan dari hak mendapat fasilitas khusus yang di tetapkan dalam uud no 13 tahun 2003.

D. Kerangka Pemikiran

Sejak manusia menganal hidup bergaul, bertumbuhlah suatu masalah yang harus dipecahkan bersama-sama. Yaitu bagaimana setiap manusia memenuhi kebutuhan hidup mereka masing-masing, karena kebutuhan seseorang tidak mungkin dapat dipenuhi oleh dirinya sendiri makin luas pergaulan mereka, bertambah kuatlah ketergantungan antara satu sama lain untuk memeuhi kebutuhan itu memang dalam agama Islam, ekonomi dan sosial sangat erat hubungannya kareana eratnya pertalian antara kbutuhan, kebendaannya dan kepentingan batinnya, juga antara jasmaniah dan rohaniah, keduanya tidak dapat dipisahkan saling berhubungan serta saling berkaitan disuatu waktu menjadi satu.

Dalam meninjau perosalan dari satu ekonomi tidak dapat melepaskannya dari satu sudut sosial. selain tu dalam pandangan Islam ekonomi bukanlah tujuan akhir dari kehidupan ini tetapi suatu pelengkap kehidupan, sarana untuk mencapai tujuan yang lebi tinggi, penunjang dan pelayanan bagi akidah dan misi yang diembannya. Islam adalah agama yang menatyr tatanan hidup dengan sempurna, kehidupan individu dan karyawan, baik aspek rasio, materi, maupun spiritual.⁴

Seiring dengan berubahnya cara pandang karyawan terhadap peranan wanita di tengah-tengah karyawan, maka kini sudah banyak kaum wanita yang bekerja atau menjadi pekerja, sebagaimana laki-laki. di kehidupan modern sekarang ini tidak memberikan peluang untuk membatasi gerak kaum wanita. Dan kaum awnita dapat bekerja dimana saja, selagi ada kesempatan dengan adanya kesempatan kepada kaum wanita untuk bekerja, hal ini nyars menggeser

⁴Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta, Gema Insani Press, 1997) h.33

kedudukan di dominasi kaum laki-laki, maka aneh kakau ada wanita yang berperan sebagai pekerja untuk menggantikan kaum laki-laki sebagai penanggung jawab dalam rumah tangga, kenyataan ini Nampak sekali dalam kehidupan karyawanPt. lung cheongciruas serang.

Padahal dulu ruang lingkup peran wanita hanya terbatas pada sektor rumah tangga saja dan masih terkait dengan nilai-nilai tradisional yang mengakar diengah-tengah karyawan, kalau ada yang melanggar nilai-nilai tersebut maka nilai kepribadiannya dianggap luntur, bahkan dikucilkan dari pergaulan karyawandisekitarnya berdasarkan realitas tersebut pada suatu dimensi kaum wanita patut bangga, karena kehidupan kaumnya sudah maju, tapi dari dimensi lain akibat yang timbul dari kemajuan tersebut sangaty memprihatnkan kadang-kadang timbul akibat yang bersifat negative, bukan saja dikalangan kaum wanita tetapi juga dikalangan laki-laki dan anak-anak sebagai anggota keluarga. Terutama bagi wanita yang mementingkan kejranya daripada rumah

tangganya, sehingga tugas utama ibu rumah tangga sering terlupakan kalau dilihat dari undang-undangan tahun 1945, secara hukum kaum wanita di Indonesia mempunyai kedudukan yang sama dengan kaum pria. Akan tetapi dalam kenyataannya sampai saat ini masih sering dijumpai kesulitan-kesulitan merealisasikan kesamaan hak dan kewajiban tersebut.

Sejak kaum wanita sudah diakui dan berani mempertahankan haknya, dapat dilihat dari cara mereka mengambil keputusan yang berhubungan dengan kehidupan pribadinya. Sebagai seorang wanita dia tidak mempunyai cukup kemerdekaan dibandingkan diri sendiri, untuk hidup menurut cara yang dikehendaki baik dalam kehidupan rumah tangga atau tidak, untuk menetapkan cita-cita sendiri, untuk menikmati hasil jeri payah sendiri.⁵

⁵Victor Situmorang, *Kedudukan Wanita di Mata Hukum*, (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1988)h.19

Allah menciptakan pria dan wanita agar keduanya membangun kehidupan secara bersama-sama dan agar mereka berdua menjadi sempurna melalui perkembangan kehidupan. Oleh karena itu, Islam membuka pintu untuk wanita kehidupan dalam setiap medan perkuatan secara berdampingan dengan pria, ia menolong pria, sebagaimana pria menolongnya, ia menjadi sempurna bersamanya, Islam tidak memisahkan antara mereka berdua dalam peranan-peranan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian bahwa Islam membuka pintu kehidupan secara keseluruhan dihadapan perempuan, dan ia tidak mengekangnya dalam karakternya sebagai wanita, sebagaimana diyakini oleh sebagian orang. Islam pun menjamin hak wanita untuk menjadi pekerja sesuai dengan tabiatnya dan aturan-aturan syariat dengan tujuan untuk menjaga kepribadian dan kehormatan wanita. Meskipun demikian, wanita harus memiliki keyakinan bahwa yang

utama dalam kehidupannya adalah mengatur urusan rumah tangga.

Maka dapat disimpulkan bahwa wanita yang bekerja diluar dapat membatasi diri dengan melihat pekerjaan yang akan dijalaninya, dan pekerjaan yang akan tersebut tidak keluar dari aturan-aturan hukum Islam, misalnya dapat merugikan diri sendiri, keluarga dan karyawan dan keluar dari kodrat kewanitaannya.

E. Langkah-Langkah Penelitian

Adapun langkah-langkah penelitian yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penentuan Lokasi

Lokasi yang dipilih untuk tempat penelitian bertempat di Pt. lung cheongciruas serangKecamatan ciruas.

2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data penulis menggunakan dua metode :

- a. Library Research, yaitu mengumpulkan data dengan mempelajari buku-buku yang ada relevansinya dengan masalah yang sedang diteliti.
- b. Field research, yang mengumpulkan data melalui penelitian dan wawancara dengan pekerja wanita di Pt. lung cheongciruas serang.

3. Pengolahan Data

Dalam pengolahan data penulis menggunakan metode induktif yaitu menganalisis data yang khusus kemudian ditarik ke kesimpulan yang umum.

4. Teknik Penulisan

Penulisan hasil penelitian akan dilaporkan dalam bentuk skripsi dengan berpedoman kepada :

- a. Buku Pedoman Penulisan Ilmiah UIN “SMH” Banten tahun 2016
- b. Penulisan Ayat Al-Qur’an dan Terjemahannya yang diterbitkan oleh Departemen Agama RI Tahun 1971

- c. Penulisan hadits dilakukan dengan mengutip dari sumber aslinya atau buku lain yang mengutip hadits dimaksud.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mengetahui garis besar pembahasan yang akan penulis bahas, maka penulis mencantumkan dalam sistematika pembahasan sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan yang meliputi : latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka pemikiran, langkah-langkah penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II Tinjauan Yuridis tentang Hak – Hak Ketenaga kerjaan wanita yang meliputi : sejarah hukum ketenagakerjaan, sifat dan sumber hukum ketenagakerjaan

Bab III Kondisi obyektif Pt. lung cheongciruas serang yang meliputi : kondisi geografis, kondisi demografis, dan kondisi sosiologis,

Bab IV Analisis pelaksanaan perjanjian kerja bagi tenaga kerja wanita di Pt lung cheong yang meliputi : faktor-faktor penyebab wanita bekerja, pengaruh pekerja wanita terhadap pendapatan ekonomi keluarga, dan tinjauan hukum Islam terhadap wanita bekerja.

Bab V Penutup yang meliputi : kesimpulan dan saran-saran

BAB II

TINJAUAN YURIDIS TENTANG HAK – HAK KETENAGAKERJAAN WANITA

A. Hukum Wanita Bekerja Dalam Islam

Sejarah perkembangan pergerakan kaum pekerja/ di Indonesia tidak terlepas dari zaman yang melatarbelakanginya atau dengan kata lain dipengaruhi oleh pengaruh sosial dan politik dari zaman atau masa yang melatar belakanginya tersebut. Sebenarnya, pergerakan kaum pekerja untuk membela nasibnya sudah ada sejak abad 19 tetapi belum terorganisir dan dalam skala kecil-kecilan. Barulah di awal abad ke-20 mulai terlihat adanya pergerakan kaum pekerja yang terorganisir. Sejalan dengan itu muncullah figur-figur yang membela kaum pekerja, diantaranya R.M. Soerjopranoto seorang bangsawan tinggi jawa yang membela dengan penuh keberanian, sehingga diberi julukan oleh orang-orang belanda sebagai *de stakings koning* (si raja mogok). Pada waktu itu

(diawal abad ke-20), tumbuh pekerja/pekerja yang mempunyai kaitan yang erat dengan pergerakan kebangsaan.⁶

Sebelum kemerdekaan istilah ketenagakerjaan dikenal dengan istilah budak/hamba. Aturan-aturan dalam perbudakan atau perhambaan tersebut terdapat dua peraturan yang berlaku yaitu: pertama, Peraturan adat tidak tertulis yang berlaku dalam lingkungan kerajaan, bangsawan, pejabat-pejabat kerajaan, kadipaten sampai pada tingkat pedesaan serta majikan tuan-tuan tanah dan pengusaha serta pedagang.

Pada saat ini wanita telah banyak berpartisipasi dalam dunia pekerjaan seperti halnya laki-laki dan hal ini juga merupakan kebanggaan tersendiri bagi keluarga. Sebuah keluarga biasanya akan merasa bangga jika putrinya dapat bekerja dan memiliki karir di luar rumah. Apalagi jika pekerjaan tersebut menunjang profesi dan menghasilkan pendapatan yang tinggi. Masyarakat juga menganggap bahwa keberadaan wanita karir merupakan suatu kemajuan suatu bangsa yang patut dibanggakan.

⁶Ahmad Zaini, *Hukum Ketenagakerjaan dan Ketenagakerjaan* (Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN "SMH" Banten).

Wanita karir adalah wanita yang memasuki dunia usaha atau pekerjaan dan menghabiskan lebih banyak waktunya di luar rumah atas tujuan tertentu misalnya mencari nafkah keluarga, menyalurkan bakat, dan mengaplikasikan ilmu serta keahlian yang dimilikinya. Adakalanya seorang wanita sangat mementingkan karir dan ia lupa akan tugasnya sebagai seorang wanita. Lalu bagaimanakah hukum wanita yang bekerja terutama diluar rumah? Simak penjelasan berikut ini mengenai

Menurut Alqur'an

Isu wanita karir aatau wanita yang bekerja bukanlah merupakan hal baru dalam masyarakat saat ini. Sejak manusia diciptalan oleh Allah dan mula berkembang biak,wanita sudah pun bekerja naik didalam rumah maupun di luar rumah. Meskipun demikian, wanita karir saat ini merujuk pada mereka yang bekerja diluar rumah seperti di kantor dan mendapatkan gaji. Dalam Alqur'an juga dijelaskan bahwa setiap manusia hendaknya mencari rezeki dengan cara bekerja

sebagaimana yang disebutkan dalam firman Allah SWT dalam dalil berikut ini

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

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (Al-Jumu’ah(62):10)

“Tuntutlah harta kekayaan yang telah dikurniakan Allah kepada kamu, yaitu pahala dan kebahagiaan hari akhirat, dan jangan kamu melupakan kebahagiaan kamu di dunia “.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ
الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي
الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (Al-Qasas (28):77

Dalam ayat lain Allah SWT berfirman :

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ
نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا ۖ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ ۚ وَاسْأَلُوا
اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

“Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuat”
(An Nisa ayat 32)⁷

Melalui ayat tersebut dapat difahami, setiap manusia termasuk wanita berhak untuk bekerja dan mendapat ganjaran yang setimpal apa yang mereka kerjakan. Sehingga dalam islam hukum wanita yang bekerja adalah mubah atau diperbolehkan.

Menurut Pendapat Ulama

Ada beberapa ulama yang berpendapat tentang wanita karir dan beberapa diantaranya memiliki pendapat yang berbeda. Bagi beberapa ulama Berikut ini adalah beberapa

⁷ Soenarjo, R.H.A. *Alqur'an Terjemah Indonesia*, Jakarta : Departemen Agama Ri)h.128

pendapat ulama tentang hukum wanita bekerja dalam islam diluar rumah :

a. Mubah atau Diperbolehkan

Golongan ulama ini berpendapat bahwa Islam tidak melarang wanita bekerja di luar rumah, asalkan mereka memahami syarat-syarat yang membolehkan wanita bekerja dan mereka dapat memenuhinya. Syarat-syarat tersebut didasari oleh ayat-ayat al-Qur'an dan hadits-hadits mengenai wanita yang mencakup hak dan kewajiban yang telah ditetapkan oleh Islam. Adapun syarat-syarat yang memperbolehkan wanita bekerja di luar rumah adalah sebagai berikut sebagaimana dijelaskan oleh Abd al-Rabb Nawwab al-Din

1. Menutup aurat (al-hijab).

Adapun syarat tersebut didasari oleh perintah

Allah SWT pada ayat berikut ini :

وَقُلْ لِلْمُؤْمِنَاتِ يَعْضُضْنَ مِنْ أَبْصَارِهِنَّ وَيَحْفَظْنَ فُرُوجَهُنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا ۗ وَلَا يَعْصُرْنَ عَلَىٰ جُيُوبِهِنَّ ۗ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا لِعُورَلِهِنَّ أَوْ آبَائِهِنَّ أَوْ

بُعُولَتِهِنَّ أَوْ آبَائِهِنَّ أَوْ أَبْنَاءَهُنَّ أَوْ إِخْوَانِهِنَّ أَوْ بَنِي إِخْوَانِهِنَّ أَوْ بَنِي أَخَوَاتِهِنَّ أَوْ نِسَائِهِنَّ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُنَّ أَوْ التَّابِعِينَ غَيْرِ أُولِي الْإِرْبَةِ مِنَ الرِّجَالِ أَوِ الطُّفْلِ الَّذِينَ لَمْ يَظْهَرُوا عَلَى عَوْرَاتِ النِّسَاءِ ۗ وَلَا يَضْرِبْنَ بِأَرْجُلِهِنَّ لِيُعْلَمَ مَا يُخْفِينَ مِنْ زِينَتِهِنَّ ۗ وَتَوْبُوا إِلَى اللَّهِ جَمِيعًا أَيُّهُ الْمُؤْمِنُونَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Katakanlah kepada wanita yang beriman: “Hendaklah mereka menahan pandangannya, dan kemaluannya, dan janganlah mereka menampakkan perhiasannya, kecuali yang (biasa) nampak dari padanya. Dan hendaklah mereka menutupkan kain kudung kedadanya, dan janganlah menampakkan perhiasannya kecuali kepada suami mereka, atau ayah mereka, atau ayah suami mereka, atau putera-putera mereka, atau putera-putera suami mereka, atau saudara-saudara laki-laki mereka, atau putera-putera saudara lelaki mereka, atau putera-putera saudara perempuan mereka, atau wanita-wanita islam, atau budak-budak yang mereka miliki, atau pelayan-pelayan laki-laki yang tidak mempunyai keinginan (terhadap wanita) atau anak-anak yang belum mengerti tentang aurat wanita. Dan janganlah mereka memukulkan kakinya agar diketahui perhiasan yang mereka sembunyikan. Dan bertaubatlah kamu sekalian kepada Allah, hai orang-orang yang beriman supaya kamu beruntung.” (QS An Nur : 31)⁸

Di dalam ayat tersebut, Allah melarang wanita memperlihatkan bagian tubuh serta perhiasan mereka kepada lelaki asing yakni lelaki yang bukan suami atau yang bukan muhrimnya (baca muhrim dalam islam

⁸ Soenarjo, R.H.A. *Alqur'an Terjemah Indonesia*, Jakarta: Departemen Agama Ri), h.130

dan pengertian mahram dalam islam). Para wanita diwajibkan untuk menutup aurat mereka kecuali bagian yang boleh nampak seperti wajah dan telapak tangan.

2. *Menghindari Fitnah*

Abd al-Rabb menjelaskan, syarat tersebut berdasarkan alasan bahwa semua yang ada pada wanita adalah aurat. Adapun untuk menghindari fitnah sebaiknya wanita menghindari pekerjaan dimana pria dan wanita bercampur baur. Inilah mengapa kedudukan wanita dalam islam dimuliakan dan mereka harus senantiasa dijaga dari fitnah dan bahaya yang muncul di luar rumah.

3. *Mendapat izin dari orangtua, wali atau suami bagi wanita yang telah menikah*

Seorang wanita tidak boleh meninggalakan rumahnya tanpa izin dari suaminya. Oleh karena itu seorang wanita boleh bekerja atas izin mereka dan

tentunya dengan tujuan pekerjaan yang jelas dan tidak mendatangkan mudharat.

Syarat tersebut berdasarkan firman Allah, di dalam surah al-Nisa' (4):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 وَاضْرِبُوهُنَّ ۚ فَإِن
أَطَعْنَكُمْ فَلَا تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلًا ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا كَبِيرًا

“Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum wanita, oleh karena Allah telah melebihkan sebahagian mereka (laki-laki) atas sebahagian yang lain (wanita), dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari harta mereka. Sebab itu maka wanita yang saleh, ialah yang taat kepada Allah lagi memelihara diri ketika suaminya tidak ada, oleh karena Allah telah memelihara (mereka). Wanita-wanita 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 Besar⁹”

⁹ Soenarjo, R.H.A. *Alqur'an Terjemah Indonesia*, Jakarta :Departemen Agama Ri), h. 123

4. *Tetap menjalankan kewajibannya di rumah*

Wanita boleh saja bekerja di luar rumah untuk mencari nafkah asalkan ia tidak melalaikan tugasnya untuk mengurus rumah tangga atau keluarganya. Waktu yang dimiliki wanita sebaiknya tidak dihabiskan di luar rumah untuk bekerja melainkan ia tetap harus mengerjakan pekerjaan rumah dan mendidik anak-anaknya. Tugas tersebut sebenarnya tidak boleh dilimpahkan pada pembantu atau asisten rumah tangga karena pembantu bukanlah orang yang tepat untuk menjaga dan mendidik seorang anak. Biasanya wanita karir cenderung sudah merasa lelah jika ia pulang bekerja sehingga tidak memiliki banyak waktu untuk keluarganya.

5. *Pekerjaannya tidak menjadi pemimpin bagi kaum lelaki.*

Hal ini sesuai dengan penjelasan ulama Abd al-Rabb bahwa wanita tidak boleh menjadi pemimpin tertinggi dalam suatu masyarakat atau suatu negara,

berdasarkan hadis Rasulullah s.a.w yang menjelaskan bahwa suatu kaum yang melantik wanita menjadi pemimpin tertinggi tidak akan memperoleh kemenangan atau kejayaan selamanya.

B. Sifat dan Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Dilihat dari segi sifatnya, hukum dibagi menjadi dua, yaitu hukum imperatif dan hukum Fakultatif, secara sederhana dapat dikatakan bahwa hukum Imperatif adalah hukum yang harus diaati secara mutlak, sedangkan hukum Fakultatif adalah hukum yang dapat dikesampingkan pada umumnya, ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam hukum Ketenagakerjaan bersifat memaksa, yang tujuannya untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang relatif lemah baik dari segi sosial maupun ekonominya dari kemungkinan pemerasan oleh pihak majikan sebagai pihak yang relatif lebih kuat. Dalam hal tertentu, hukum Ketenagakerjaan juga bertujuan untuk melindungi kepentingan pihak majikan dari kemungkinan tindakan-tindakan yang dilakukan pihak buruh yang merugikan pihak majikan, seperti pembocoran rahasia

perusahaan. Kenyataan ini sesuai dengan tujuan hukum ketenagakerjaan, yakni mengadakan perlindungan terhadap pekerja. Tanpa hukum yang bersifat Imperatif, tujuan tersebut sulit untuk dicapai.¹⁰

Jika sudah jelas bahwa tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam ketenagakerjaan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan, maka jelas pulalah agaknya, bagaimanakah sifat hukum ketenagakerjaan itu. Dan menempatkan pekerja pada suatu kedudukan yang terlindung terhadap kekuasaan majikan berarti menetapkan peraturan-peraturan yang memaksa majikan bertindak lain daripada yang sudah-sudah. Walaupun kepada pekerja dan majikan berarti menetapkan peraturan-peraturan yang tertentu, namun peraturan-peraturan dari penguasa yang bermaksud mengadakan perlindungan. Peraturan-peraturan ini pada umumnya merupakan perintah atau larangan dengan

¹⁰Abdul Rachman Budiono, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1999),h.110

menggunakan kata-kata: harus, wajib dan tidak boleh atau dilarang.¹¹

Kitab undang-undang hukum perdata menerapkan jika upah yang berupa uang, baru dapat ditetapkan sesudah mendapat keterangan-keterangan dari pembukuan perusahaan pembayarannya dapat dilakukan menunggu penetapan itu. Diperlukan tadi mengenai keuntungan perusahaan dan untuk penetapan keuntungan itu menurut sifat perusahaan atau kebiasaan diperlukan waktu yang lebih dari satu tahun maka dalam perjanjian tertulis atau dalam perturan majikan dapat ditetapkan bahwa pembayaran upah itu akan dilakukan sesudah jumlah keuntungan itu dapat ditetapkan, jadi tidak usah setahun sekali. Peraturan ketenagakerjaan di perusahaan perindustrian melarang majikan menetapkan upah lain daripada uang. Penyimpangan hanya dapat dilakukan dengan izin menteri ketenagakerjaan. Berhubungan dengan segala sesuatu itu, maka setengah orang mengatakan bahwa hukum

¹¹Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Djambatan, 1995), h. 7

ketenagakerjaan sifatnya bukanlah lagi soal perdata melainkan soal pidana.

Adapun sumber hukum yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan yaitu, sumber hukum dapat dibedakan ke dalam dua macam, yaitu sumber hukum Materil dan sumber hukum Formil. Yang dimaksud dengan sumber hukum Materil adalah Kesadaran karyawan yakni kesadaran hukum yang ada dalam karyawan mengenai sesuatu yang seyogyanya atau seharusnya. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber hukum Formil adalah tempat dimana kita dapat menemukan hukum. Sumber hukum formil merupakan tempat atau sumber dari mana suatu peraturan memperoleh kekuatan hukum.¹²

Sumber hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Perundang-undangan
2. Kebiasaan
3. Keputusan
4. Traktat

¹²Soedikno Metrokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, (Yogyakarta: Liberty, 1988). h. 63

5. Perjanjian

1. Perjanjian

Dipandang dari sudut kekuatan hukum, Undang-undang adalah sumber hukum yang terpenting dan terutama, meskipun andaikan Negara Indonesia tidak lagi menganut kaidah yang dahulu tercantum dalam undang-undang Dasar sementara, bahwa Undang-Undang tidak boleh digugat-gugat.

2. Kebiasaan

Paham yang mengatakan bahwa satu-satunya sumber hukum hanyalah Undang-Undang sudah banyak ditinggalkan. Sebabnya adalah, dalam kenyataannya, tidak mungkin mengatur kehidupan berkaryawan yang demikian kompleks (ruwet) dalam suatu Undang-Undang. Disamping itu juga mungkin Undang-Undang yang bersifat statis itu mengikuti derap perubahan kehidupan berkaryawanyang sangat cepat. Oleh karena itu, disamping Undang-Undang dalam bidang ketenaga kerjaan, ada hukum yang berkembang, yang mengatur

hubungan-hubungan tertentu. Hukum yang berkembang sebagaimana disebutkan terakhir itulah yang disebut dengan kebiasaan, yakni hukum tidak tertulis.

3. Keputusan

Dimana dan di masa aturan hukum masih kurang lengkap putusan pengadilan tidak hanya memberi bentuk hukum pada kebiasaan, tetapi juga bahkan dapat dikatakan untuk sebagian besar menentukan, menetapkan hukum itu sendiri. Terutama putusan dari panitia penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan yang bersifat mengikat, sering kali memuat aturan-aturan yang ditetapkan kuasa dan tanggung jawab sendiri. putusan panitia penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan tersebut mempunyai pengaruh besar, karena putusan itu mempunyai sanksi perdata, juga mempunyai sanksi pidana: barangsiapa tidak tunduk pada putusan panitiaan yang sifatnya mengikat, diancam dengan pidana.

4. Traktat

Kedudukan traktat atau treaty atau perjanjian internasional sebagai sumber hukum sudah jelas. Lazimnya perjanjian internasional memuat peraturan-peraturan hukum yang mengikat secara umum. Sesuai dengan asas “pacta sunt servanda”, maka masing-masing Negara sebagai publik terkait oleh perjanjian yang dibuatnya. Mengenai traktat ini pasal 11 Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan: presiden dengan persetujuan DPR menyatakan perang, membuat perdamaian dan perjanjian dengan Negara lain.

5. Perjanjian

Perjanjian kerja umumnya hanya berlaku antara pekerja dan majikan yang menyelenggarakannya. Orang itu tidak terikat walaupun demikian dari berbagai perjanjian kerja itu dapat diketahui apakah yang hidup pada pihak-pihak yang berkepentingan. Lebih-lebih dari pihak-pihak yang menyelenggarakan itu, semuanya terikat, juga mereka yang tidak setuju dengan isinya. Perjanjian itu terhadap seorang pekerja yang baru saja masuk bekerja padanya.

Dengan demikian maka aturan dalam perjanjian ketenagakerjaan kadang-kadang mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang.¹³

C. Hak Wanita Bekerja Menurut Hukum Islam Dalam Akad Ijarah

Dalam suatu transaksi, ketika seseorang sudah menggunakan jasa orang lain, seperti jenis tugas atau pun pekerjaannya, tapi yang harus diutamakan adalah pembayaran upah atau gajinya harus segera dibayarkan pada saat sesuai dengan yang diperjanjikan atau yang dipersyaratkan. Kalau tidak dibayarkan segera, sangat bermungkin berdampak permasalahan lain sebagai contoh persoalan keberlangsungan hidupnya ke depan akibat upah tidak kunjung dibayar. Inilah persoalan yang perlu diperhatikan dalam hal pembayaran upah atas penyelesaian pekerjaan yang telah disepakati.

1. Kewajiban bagi majikan adalah memberikan gaji atau upah kepada orang yang telah bekerja padanya. Dalam

¹³¹³Soedikno Metrokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, (Yogyakarta: Liberty, 1988). h. 63

fikih Islam, upah atau gaji dikenal dengan istilah ijarah. Dalam Kitab al-Mujam al-Wasit, ijarah didefinisikan dengan upah atas pekerjaan dan akad manfaat dengan ganti rugi.

2. Menurut Sayyid Sabbiq dalam Fikih Sunnah, al Ijarah berasal dari kata al Ajru yang berarti al 'Iwadhu (ganti/kompensasi). Ijarah dapat didefinisikan sebagai akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang dan jasa, dalam waktu tertentu dengan pembayaran upah sewa (ujrah) tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri. Jadi, ijarah dimaksudkan untuk mengambil manfaat atas suatu barang atau jasa (mempekerjakan seseorang) dengan jalan penggantian (membayar sewa atau upah sejumlah tertentu). Dari pengertian ini, ijarah sejenis dengan akad jual beli namun yang dipindahkan bukan hak kepemilikannya, tetapi hak guna atau manfaat, manfaat dari suatu aset atau dari jasa/pekerjaan.

3. Dalam al-Mujam al-Wasit juga disebutkan standardisasi ijarah. Standarnya yang diterima pekerja adalah upah yang mencukupi si pegawai untuk hidup dengan kehidupan yang tenang dan nyaman. Bukan hal yang diperselisihkan lagi di kalangan fuqaha, pembayaran ijarah adalah sesuatu yang harus disegerakan. Seorang majikan tidak boleh menunda atau melambat-lambatkan penunaian ijarah, padahal ia mampu membayarkannya dengan segera. Hal ini berdalil dengan hadis dari Abdullah bin Umar RA bahwasanya Rasulullah SAW bersabda, “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR Ibnu Majah). Hadis sahih ini berupa perintah yang wajib ditunaikan para majikan. Haram hukumnya menangguhkan gaji pekerja tanpa alasan yang syar’i.
4. Pekerja yang dalam akad (kontrak kerja) digaji bulanan, maka di akhir bulan harus segera dibayarkan gajinya. Demikian juga pekerja harian, setelah selesai

ia bekerja sehari itu, gajinya harus dibayarkan. Rasulullah SAW mengibaratkan jarak waktu pemberian upah dan selesainya pekerjaan dengan keringat. Jangan sampai keringatnya mengering, artinya sesegera mungkin setelah ia menyelesaikan pekerjaannya. Tidak menunggu esok, apalagi sampai berbulan-bulan.

5. Dalam ijarah, sewa dan upah adalah sesuatu yang dijanjikan dan dibayar penyewa atau pengguna jasa kepada pemberi sewa atau pemberi jasa sebagai pembayaran atas manfaat aset atau jasa yang digunakannya. Swa dan upah harus memenuhi beberapa kriteria. Yang pertama, harus jelas besarannya dan diketahui oleh para pihak yang berakad (tidak boleh ada variabel yang menjadikan gajinya bergantung pada besaran yang tidak pasti). Kedua, sewa dan upah boleh dibayarkan dalam bentuk jasa (manfaat lain) dari jenis yang serupa dengan objek akad. Ketiga, bersifat fleksibel dalam arti dapat

berbeda untuk ukuran waktu, tempat, dan jarak serta lainnya yang berbeda. Begitu disepakati maka harga sewa dan upah akan mengikat dan tidak boleh berubah selama masa akad.

Imam al-Munawi mengatakan, seorang majikan yang menunda pemberian gaji, berarti ia sudah melakukan kezaliman kepada pekerjanya. “Diharamkan menunda pemberian gaji, padahal ia mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering,” demikian disebutkan al-Munawi dalam *Faidhul Qodir* (jilid 1: hal 718). Imam al-Munawi berdalil dengan hadis Rasulullah SAW, “Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezaliman” (HR Bukhari Muslim).¹⁴

¹⁴ Soenarjo, R.H.A. *Alqur'an Terjemah Indonesia*, Jakarta: Departemen Agama RI)h.337

Majikan yang suka menunda-nunda gaji para karyawannya sebenarnya mendapatkan ancaman serius dalam jinayah hukum Islam. Menurut al Munawi, majikan tersebut halal kehormatannya dan layak mendapatkan hukuman. Hal ini berdalil dengan hadis Rasulullah SAW, “Orang yang menunda kewajiban, halal kehormatan dan pantas mendapatkan hukuman.” (HR Abu Daud, Nasa-i, Ibnu Majah).

Halal kehormatannya maksudnya ia termasuk dalam salah satu daftar orang yang boleh dibukakan aibnya kepada orang lain. Menunda penunaian gaji adalah salah satu bentuk kezaliman yang boleh dibeberkan tanpa perlu khawatir hal itu termasuk gibah (menggunjing orang lain).

Tidak hanya itu, jika majikan yang menunda pembayaran gaji karyawannya sudah pada tahap meresahkan, pihak berwenang bisa saja memberikan hukuman. Menurut al Munawi, ia bisa dihukum karena sikap menahan gaji adalah tindak kejahatan.

Banyak hal dilakukan pihak perusahaan untuk “mengakali” penunaian gaji para karyawannya. Perusahaan ingin agar gaji karyawannya bisa diundur dari waktu yang semestinya. Misalkan, gaji karyawan yang digaji secara bulanan, pembayarannya dilakukan di pertengahan bulan selanjutnya.

Dalam Mausuah Al-fiqih Al-Islami (3: 534) disebutkan, orang yang suka menahan ijarah atau malah memakannya, maka Allah akan menjadi musuhnya pada hari kiamat. Hal ini berdalil dengan hadist qudsi dari Abu Hurairah RA bahwasanya Rasulullah SAW bersabda, “Allah SWT berfirman, ada tiga jenis orang yang aku berperang melawan mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang berjualan orang merdeka lalu memakan (uang dari) harganya, dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya.” (HR Bukhari).

Al Lajnah Ad Daimah (Komisi Fatwa Kerajaan Saudi Arabia) pernah ditanya terkait kasus majikan yang menahan gaji para karyawannya. Dalam situs resminya, para ulama yang tergabung dalam Al Lajnah Ad Daimah tersebut mengecam tindakan tersebut. Mengenai jika jika para karyawan rida dengan sikap majikannya yang menahan pembayaran gaji, Al Lajnah Ad Daimah menjawab harus ada kejelasan akad antara pekerja dan majikannya. Jika mereka rida pembayaran gaji dibayarkan setelah satu tahun atau ketika mereka akan pulang ke tanah airnya, hal ini tidak mengapa. Yang terpenting adalah kejelasan akad antara majikan dan pekerja agar di kemudian hari tidak ada yang dikecewakan.

Dengan demikian, “bekerja” dan “upah” adalah dua hal yang saling berkaitan satu sama lainnya, sehingga upah merupakan hak yang harus diperjuangkan selama menjalankan tugas sebagai pekerja. Hal tersebut juga pada dasarnya didukung dengan ketentuan perundang-undangan di Indonesia Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang

menyatakan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan. Di samping itu, terdapat juga pengecualian-pengecualian terhadap pekerja yang tidak melakukan pekerjaan namun disebabkan alasan-alasan yang terdapat dalam Pasal 93 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, seperti misalnya karena sakit, dan lainnya.

Jalur atau cara yang dapat tempuh berdasarkan ketentuan UU PPHI dalam upaya penyelesaian perselisihan mengenai hak atas upah antara lain lewat jalur bipartit, maksudnya adalah suatu perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yang berupa perselisihan hak antara pekerja dengan pengusaha. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 hari.

Jika dalam perundingan bipartit dicapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Apabila perundingan Bipartit ini gagal atau pengusaha menolak berunding, maka penyelesaian kemudian ditempuh melalui jalur Tripartit yaitu

dengan mendaftarkan ke Dinas atau Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di wilayah kabupaten atau kota wilayah tempat kerja.¹⁵

Jalur Tripartit adalah merupakan suatu penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, dengan ditengahi oleh mediator yang berasal dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Untuk perselisihan hak, yang dapat dilakukan adalah melakukan mediasi. Mediasi hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

QS. Thalaq, [65] : Ayat 6

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ
لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ

¹⁵<http://www.riapos.co/4811-opini-bayarlah-upah-sebelum-keringat-kering.html#.WA8xITVslzW> sebagaimana diakses pada tanggal 25 Oktober 2016.

يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأُتْمِرُوا بَيْنَكُمْ
بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسُتْرُضِعْ لَهُ أُخْرَى

Artinya :

"Tempatkanlah mereka (para istri) dimana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan kandungannya, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah diantara kamu (segala sesuatu) yang baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya."

Dalam perjanjian kerja, baik pekerja maupun majikan, masing-masing mempunyai hak dan kewajiban. Kewajiban pekerja pada umumnya tersimpul dalam hak si majikan, seperti juga hak pekerja tersimpul dalam kewajiban si majikan.

Kewajiban yang harus di penuhi serta hak yang bisa mereka nikmati, bagi mereka yang membuat perjanjian kerja, bisa dirumuskan sebagai saling berlawanan antara satu dengan yang lainnya.¹⁶

¹⁶Soenarjo, R.H.A. *Alqur'an Terjemah Indonesia*, Jakarta : Departemen Agama RI), h.65

Menurut pasal 61 Undang – Undang No. 13 tahun 2003 mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

- a. Pekerja Meninggal Dunia
- b. Jangka waktu kontak kerja telah berakhir

Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Jadi, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Dalam hal apa, perusahaan dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja? Perusahaan dilarang melakukan PHK dengan alasan :

Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan

secara terus-menerus Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya, karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya Pekerja menikah.

Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan perusahaan, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama pekerja yang mengadakan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan perusahaan yang melakukan tindak pidana kejahatan Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit,

golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Hak – Hak Ketenagakerjaan Wanita Menurut Pasal 76 – 83 Uu No 13 Tahun 2003

Jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia menurut Badan Pusat Statistik yang diterbitkan tahun 2015 mencapai 120 juta. Jumlah penduduk yang bekerja terus meningkat dari tahun ke tahun. Untuk melindungi hak-hak pekerja maka Pemerintah menetapkan dasar kebijakannya dalam bentuk Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Akan tetapi, sangat disayangkan bahwa hanya sedikit dari pekerja yang memahami hak-hak mereka yang telah diatur dalam Undang-Undang. Hal ini menjadi santapan manis bagi para pengusaha untuk menekan biaya melalui penyelewengan hak-hak pekerja. Lalu, apa saja yang menjadi hak pekerja dalam Undang-Undang tersebut? Berikut penulis

akan menjabarkan hak-hak yang dimiliki pekerja yang telah dilindungi oleh Undang-Undang.

1. Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

Hak ini diatur dalam pasal 6 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “*setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha*”. Artinya, Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa memandang suku, ras, agama, jenis kelamin, warna kulit, keturunan, dan aliran politik.

2. Hak memperoleh pelatihan kerja.

Hak ini diatur dalam pasal 11 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “*Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja*” .

Serta pasal 12 Ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “*Pengusaha bertanggung jawab atas*

peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja”

Artinya, selama bekerja pada suatu perusahaan maka setiap pekerja berhak mendapatkan pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang dimaksud merupakan pelatihan kerja yang memuat *hard skills* maupun *soft skills*. Pelatihan kerja boleh dilakukan oleh pengusaha secara internal maupun melalui lembaga-lembaga pelatihan kerja milik pemerintah, ataupun lembaga-lembaga pelatihan kerja milik swasta yang telah memperoleh izin. Namun yang patut digaris bawahi adalah semua biaya terkait pelatihan tersebut harus ditanggung oleh perusahaan.

3. Hak pengakuan kompetensi dan kualifikasi kerja.

Hak ini diatur dalam pasal 18 ayat 1 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “*Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.*”

Serta dalam pasal 23 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “*Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.*”

Artinya, setelah pekerja mengikuti pelatihan kerja yang dibuktikan melalui sertifikat kompetensi kerja maka perusahaan/pengusaha wajib mengakui kompetensi tersebut. Sehingga, dengan adanya pengakuan maka dapat menjadi dasar bagi pekerja untuk mendapatkan hak-hak yang sesuai dengan kompetensinya.¹⁷

4. Hak Memilih penempatan kerja.

Hak ini diatur dalam pasal 31 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “*Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri*”

Artinya, setiap pekerja memiliki hak untuk memilih tempat kerja yang diinginkan. Tidak boleh ada

¹⁷ Abdussalam, *Hukum Ketenaga Kerjaan (Hukum Perburuhan)* Jakarta : Restu Agung 2009), h,125

paksaan ataupun ancaman dari pihak pengusaha jika pilihan pekerja tidak sesuai dengan keinginan pengusaha.

5. Hak-Hak pekerja Perempuan dalam UU No 13 Tahun 2003:
 - a. Pasal 76 Ayat 1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23:00 s.d. 07:00.
 - b. Pasal 76 Ayat 2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya sendiri apabila bekerja antara pukul 23:00 s.d. 07:00.
 - c. Pasal 76 Ayat 3. Perempuan yang bekerja antara pukul 23:00 s.d. 07:00 berhak mendapatkan makanan dan minuman bergizi serta jaminan terjaganya kesusilaan dan keamanan selama bekerja.
 - d. Pasal 76 Ayat 4. Perempuan yang bekerja diantara pukul 23:00 s.d. 05:00 berhak mendapatkan angkutan antar jemput.

- e. Pasal 81. Perempuan yang sedang dalam masa haid dan merasakan sakit, lalu memberitahukan kepada pengusaha, maka tidak wajib bekerja di hari pertama dan kedua pada waktu haid.
 - f. Pasal 82 ayat 1. Perempuan berhak memperoleh istirahat sekurang-kurangnya satu minggu sebelum melahirkan, dan satu minggu setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
 - g. Pasal 82 ayat 2. Perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak mendapatkan istirahat satu minggu atau sesuai keterangan dokter kandungan atau bidan.
 - h. Pasal 83. Perempuan berhak mendapatkan kesempatan menyusui anaknya jika harus dilakukan selama waktu kerja.
6. Hak lamanya waktu bekerja dalam Pasal 77 UU No 13 Tahun 2003:
- a. 7 jam sehari setara 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau

- b. 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.
7. Hak bekerja lembur dalam pasal 78 UU No 13 Tahun 2003:
- a. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam sehari.
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 14 jam seminggu.
 - c. Berhak Mendapatkan Upah lembur.
8. Hak istirahat dan cuti bekerja dalam pasal 79 ayat 2 UU No 13 Tahun 2003:
- a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. Istirahat mingguan sehari untuk 6 hari kerja dalam seminggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam seminggu ;

- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus.
- d. Istirahat panjang, sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

9. Hak beribadah.

Pekerja/buruh sesuai dengan pasal 80 UU No 13 Tahun 2003, berhak untuk mendapatkan kesempatan melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Dalam hal ini, bagi pekerja yang beragama islam berhak mendapatkan waktu dan kesempatan untuk menunaikan Sholat saat jam kerja, dan dapat mengambil cuti untuk melaksanakan Ibadah Haji. Sedangkan untuk pekerja

beragama selain islam, juga dapat melaksanakan ibadah-ibadah sesuai ketentuan agama masing-masing.

10. Hak perlindungan kerja.

Dalam hal perlindungan kerja, setiap pekerja/buruh dalam pasal 86 UU No 13 Tahun 2003 berhak mendapatkan perlindungan yang terdiri dari:

- a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- b. Moral dan Kesusilaan.
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai – nilai agama.

11. Hak mendapatkan upah

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan yang disesuaikan dengan upah minimum provinsi atau upah minimum kota, atau upah minimum sektoral.
- b. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak istirahat sesuai pasal 79 ayat 2, pasal 80, dan pasal 82, berhak mendapatkan upah penuh.

c. Setiap pekerja/buruh yang sedang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, maka berhak untuk mendapatkan upah dengan ketentuan pada pasal 93 ayat 2 UU No 13 Tahun 2003 :

- 1) 4 bulan pertama mendapatkan upah 100%
- 2) 4 bulan kedua mendapatkan upah 75%
- 3) 4 bulan ketiga mendapatkan upah 50%
- 4) Untuk bulan selanjutnya mendapatkan upah 25%, selama tidak dilakukan PHK.

12. Hak Kesejahteraan.

Setiap pekerja/buruh beserta keluarganya sesuai dengan yang tertera pada pasal 99 UU No 13 Tahun 2003 berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja pada saat ini dapat berupa BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.

13. Hak bergabung dengan serikat pekerja.

Setiap pekerja/buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh sesuai dengan yang tertera pada pasal 104 UU No 13 Tahun 2003.

14. Hak Mogok Kerja.

Setiap pekerja/buruh berhak untuk melakukan mogok yang menjadi hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan yang tertera pada pasal 138 UU no 13 tahun 2003. Namun, mogok kerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

15. Hak uang pesangon.

Setiap pekerja /buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berhak mendapatkan pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pergantian hak, dengan ketentuan pada pasal 156 UU no 13 tahun 2013 :

Perhitungan uang pesangon

1. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
2. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
3. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

4. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
5. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
6. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
7. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.¹⁸
8. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
9. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Perhitungan penghargaan masa kerja

1. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
2. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
3. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;

¹⁸ Abdussalam, *Hukum KetenagaKerjaan (Hukum Perburuhan)* Jakarta : Restu Agung 2009)h.176

4. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
5. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
6. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
7. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
8. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Perhitungan uang penggantian hak

1. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di manapekerja/buruh diterima bekerja;
3. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari

uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

4. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Hak-hak yang telah dijabarkan diatas merupakan hak pekerja/buruh/karyawan yang telah dilindungi oleh undang-undang. Jika pekerja/buruh/karyawan merasa hak-haknya tersebut tidak diberikan oleh pengusaha, maka pekerja/buruh/karyawan dapat menuntut pengusaha melalui proses-proses yang telah ditetapkan oleh undang-undang. InsyaAllah jika tidak ada halangan, akan saya informasikan proses-proses penuntutannya bulan depan.

BAB III

KONDISI OBYEKTIF PT LEUNG CHEUN

A. Profil Pt Leung Cheung

PT. Lung Cheong Brothers Industrial engages in the manufacture of plastic and electronic products. The company is based in Serang, Indonesia. PT. Lung Cheong Brothers Industrial operates as a subsidiary of Lung Cheong Toys Limited.

JL. Raya Serang Km. 90

Sentul Kragilan

Serang, 42184

Indonesia

LC Technology Ltd. dan PT Lung Cheong Brothers Industrial adalah anak perusahaan yang sepenuhnya dimiliki oleh perusahaan publik Hong Kong, yang mengkhususkan diri dalam produksi mainan plastik elektronik terkenal dan bermerek di Jakarta, Indonesia (www.ptlcbi.com).

Pabrik ini adalah perusahaan multinasional. Saat ini kami memiliki banyak pekerja asing di pabrik kami. itu akan menjadi peluang bagus bagi Anda untuk mendapatkan pengetahuan dari para pekerja asing ini. Bukan hanya pekerja asing, perusahaan kami memiliki banyak karyawan yang berdedikasi yang mengerjakan tugas dan peran yang ditugaskan.

B. Kondisi Geografis

Kondisi geografis penelitian diPt. lung cheongyang penulis akan utarakan dalam bab III ini, yaitu hasil dari observasi dan wawancara langsung dengan pekerja wanita yang ada kaitannya dalam penelitian hak ketenagakerjaan, hasil dari observasi dan wawancara dengan karyawan sekitar penulis akan menguraikan sebagaimana berikut.

Pt. lung cheongmerupakan salah satu pabrik yang berada di wilayah kabupaten Serang yang letaknya berada di kecamatan keragilanProvinsi Banten. Pt. lung cheong merupakan daerah industri, yang memiliki waktu tempuh 15 menit dengan menggunakan kendaraan umum dari Pt. lung

cheongmenuju ibu kota kecamatan, dan mempunyai waktu tempuh 90 menit dengan menggunakan kendaraan umum dari Pt. lung cheongmenuju ibu kota kabupaten dan ke ibu kota Provinsi Banten 35 km. Pabrik ini adalah kedua yang terluas setelah pabrik nikomas di daerah Serang dengan memproduksi berbagai mainan plastik yang berkualitas baik.

TABEL I
LUAS WILAYAH MENURUT PENGGUNANYA

No	Penggunaan Lahan	Luas (Ha)
	Ruang lantai produksi	6,0982Ha
	Ruang pengolahan	112 Ha
	a. Tanah pabrik/bangunan	10 Ha
	Jumlah luas Ha	70 Ha
	Untuk bangunan	642 Ha

Sumber data Geografis Pt Lung cheong 2018

C. Kondisi Demografis

Pertumbuhan karyawan di Pt. lung cheong tiap tahunnya mengalami peningkatan, penambahan karyawan di Pt. lung cheong dikarenakan bertambahnya jumlah populasi dari Pt. lung cheong sendiri dari adanya proses kelahiran dan banyaknya pernikahan di usia muda sehingga hal tersebut

menjadi faktor pendorong bertambahnya jumlah karyawan di Pt. lung cheong.

Dilihat dari jumlah karyawannya ternyata warga Pt. lung cheong di dominasi oleh perempuan dibandingkan laki-laki, warga Pt. lung cheong di dominasi oleh mereka yang berumur 20 tahun sampai 40 tahun. Berdasarkan data yang diperoleh jumlah karyawan Pt. lung cheong sampai saat ini secara keseluruhan berjumlah 2879 musim puncak Jiwa seperti terlihat dalam tabel sebagai berikut:

TABEL II
KLASIFIKASI JUMLAH KARYAWAN
BERDASARKAN UMUR DAN JENIS KELAMIN

No	Umur	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	16-17 tahun	587	600	1187
2	18-19 tahun	655	550	1205
3	19-20 tahun	600	700	1300
4	29-25 tahun	600	800	1400
5	30-40 tahun	500	600	1100
6	45 tahun ke atas	300	387	687
Jumlah		3242	3637	6879

Sumber data Geografis Pt. lung cheong 2018

Dari data yang diperoleh, seluruh karyawan Pt. lung cheong merupakan warga Indonesia, tidak ada warga asing yang tinggal di pt lung cheong.

Karyawan Pt. lung cheong termasuk salah satu desa yang masih kental terhadap nilai-nilai religius atau hal-hal yang berbau agama dan dari jumlah karyawannya yang ada, seluruhnya pemeluk agama Islam. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel berikut:

TABEL III
KLASIFIKASI JUMLAH KARYAWAN BERDASARKAN
AGAMA

No	Agama	Keterangan	Jumlah
	Islam	-	6879
	Jumlah		6879

Sumber data Geografis Pt. lung cheong 2018

a. Keagamaan

Rasa percaya dan keyakinan terhadap Allah SWT tertanam dalam tingkah laku perbuatan mereka sehari-hari yang senantiasa diwarnai dengan nilai-nilai keagamaan meskipun pada saat ini perbuatan dan nilai-nilai budaya

asing menerobos dan menjalar melalui modernisasi serta informasi teknologi yang canggih.

Sarana-sarana keagamaan mereka anggap cukup baik dan memadai, adapun lembaga Pt. lung cheong pada prinsipnya cukup tersedia baik mesjid, mushala, majlis ta'lim dan pondok pesantren. Aktivitas kegiatan pengajian banyak sekali dilakukan oleh karyawan baik di mesjid, mushala dan mesjid ta'lim kesemuanya itu untuk memberikan pemahaman tentang ilmu pengetahuan agama serta membangun manusia seutuhnya, sehingga diharapkan dengan mempelajari ilmu pengetahuan agama tersebut bisa mengimbangi antara duniawi dan ukhrawi. Sarana-sarana yang ada di Pt. lung cheong bisa dilihat dari tabel sebagai berikut:

TABEL VI
SARANA PERIBADATAN
PT LUNG CHEONG

No	Jenis Sarana Peribadatan	Jumlah
1	Mesjid	1
2	Mushala/Langgar	4
3	Petekong pecinaan	1

Sumber data Geografis Pt. lung cheong 2018

Berdasarkan tabel di atas, terlihat sudah bagus sarana peribadatan ataupun sarana agama dan dapat disimpulkan, bahwa sarana peribadatan yang ada di Pt. lung cheongsudah cukup memadai dengan jumlah mesjid, mushala dan masjid ta'lim ataupun sarana pendidikannya, apabila dibandingkan dengan desa-desa lain yang ada di wilayah kecamatan jawilan, Pt. lung cheongsudah bisa dibilang mencukupi dari sarana peribadatannya.

Dalam masalah pendidikan di Pt. lung cheong, perlu adanya peningkatan dan penambahan terutama dari segi dorongan terhadap karyawan setempat untuk memperdalam ilmu pengetahuan baik pengetahuan umum maupun agama, sehingga program yang diwajibkan pemerintah dalam rangka meningkatkan keilmuan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Serta untuk mencerdaskan keterampilan emosional dan mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan memperkuat semangat kebangsaan dan rasa cinta tanah air, agar bisa

mencetak manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta membangun Negeri Indonesia ini secara bersama-sama. Demikian data-data yang bisa penulis peroleh, baik dari observasi dan penelitian langsung ke Pt. lung cheong Kecamatan keragilan Kabupaten Serang Provinsi Banten.

BAB IV

ANALISIS PELAKSANAAN PERJANJIAN

KERJA BAGI TENAGA KERJA WANITA DI PT.

LUNG CHEONG

**A. Implementasi Hak – Hak Tenaga Kerja Wanita Menurut
Hukum Positif**

Analisis yang penulis bahas adalah bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di sebuah pabrik Pt. lung cheong jika di tinjau dari UU Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

Dari penelitian yang saya temukan di Pt. lung cheong berdasarkan fakta serta kondisi dalam sistem penerapannya belum semuanya terpenuhi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemenuhan hak-hak normatif pekerja perempuan ditinjau dari pasal 81, 82 dan 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dan Hukum Islam. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian hukum empiris. Pendekatan yang digunakan adalah yuridis sosiologi yaitu

pendekatan yang didasarkan pada ¹⁹ketentuan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori hukum serta melihat realita yang terjadi.

1. Hak menyusui

Hasil penelitian disebuah Pt. lung cheong menunjukkan bahwa berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 ada salah satu hak normatif pekerja perempuan yang tidak dipenuhi oleh Pt. lung cheong, yakni hak untuk menyusui. Menurut hukum Islam semua hak-hak pekerja perempuan wajib dipenuhi sesuai dengan yang telah diatur didalam UU Ketenagakerjaan Pt. lung cheong tersebut sudah memiliki kemampuan untuk memenuhinya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan di Pt. lung cheong belum sepenuhnya terealisasi sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Salah satunya adalah hak menyusui ditempat kerja, masih belum

¹⁹ Ahmad Zaini, *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan*, Fakultas Syariah Dan Ekonom Islam Iain "Smh" Banten)h.120

tersedianya tempat menyusui bagi tenaga kerja perempuan yang mempunyai bayi. Sedangkan di Hukum Islam, perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan merupakan implementasi dari prinsip keadilan. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sudah diatur secara jelas dalam Islam, perlu adanya penafsiran dari ayat al-Qur'an yang tidak dijelaskan secara kontekstual, akan tetapi perlu dipahami dari makna yang tersurat. Dalam al-Qur'an dijelaskan bekewajiban untuk memenuhi janji yang sudah tercantum dalam setiap akad yang ditunaikan. Karena setiap janji atau perjanjian yang dibuat, maka nantinya akan dimintai pertanggungjawaban.

Perlindungan hukum terhadap hak pekerja/buruh terlihat begitu jelas akan tetapi harus kembali kepada pengimplementasian dalam kehidupan sehari-hari.

2. Hak cuti hamil

Bagi pekerja perempuan yang hamil, diberikan waktu cuti selama satu komabulan sebelum melahirkan dan satu komabulan setelah melahirkan. Hal ini diatur dalam UU no. 13 Tahun 2003 pasal 82. Untuk pengajuan

cuti ini, pekerja perempuan wajib memberitahu pihak manajemen Meskipun redaksi perumusan kedua pasal tersebut berlainan, tetapi dapat diatakan kedua pasal tersebut mewujudkan pada pengertian yang sama, yaitu paling tidak ada unsur yang ada

- a. Orang yang bekerja pada perusahaan lain (majikan)
- b. Adanya upah sebagai imbalan pekerjaan telah dilaksanakan

Lamanya hari cuti yang didapatkan pun tetap sama, yakni selama tiga bulan. Dalam peraturan, dituliskan hak cuti hamil seorang wanita pada masa sebelum dan sesudah hamil masing-masing satu komabulan. Namun, karyawan bisa menentukan jika ingin cuti satu bulan sebelum melahirkan dan dua bulan setelah melahirkan.

3. Hak keselamatan kerja

Pelanggaran terhadap hak pekerja yang terus menerus terjadi, baik yang dilakukan Pt. lung cheongatau pemerintah, Khususnya soal pengawas ketenagakerjaan dan penegakan serta perlindungan hukum terhadap tenaga

kerja. Selain itu, negara acap kali melihat gerakan serikat pekerja sebagai ancaman, sehingga membikin kasus ketenagakerjaan diselesaikan secara represif. Hak buruh/pekerja untuk berserikat sebenarnya dilindungi UU No 21 Tahun 2001. Namun demikian, kerap kali Pt. lung cheongmenghalangi hak-hak pekerjanya untuk berserikatmenurut para ulama bahwasanya di perbolehkan bagi wanita untuk bekerja akan tetapi harus dengan ketentuan atau syarat-syarat yang harus diperhatikan dan dipenuhi, seperti :

- a. Ada izin dari wali (suami atau orangtua/keluarga),
- b. Tidak memiliki keluarga atau tidak memiliki suami,
- c. Pekerjaannya harus halal, (bukan pekerjaan yang syubhat apalagi haram),
- d. Menjaga kehormatan diri baik saat berada di dalam rumah maupun ketika bekeja di luar rumah,
- e. Tidak ada percampuran bebas antara lelaki dan wanita, tidak bertabarruj (bersolek berlebih-lebihan dan tidak menampakkan perhiasan),

- f. Tidak memakai pakaian yang ketat atau melanggar aturan berpakaian bagi wanita dalam ajaran Islam, bekerja bukan karena kesenangan pribadi dan kepentingan keluarga tetap menjadi prioritas,
- g. Bunyi Pasal 76 (Perempuan), Undang Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

Perempuan

Pasal 76

(1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

(2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

(3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:

- a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
- b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

(4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

(5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.²⁰

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan

²⁰ Ahmad Zaini, *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan*, Fakultas Syariah Dan Ekonom Islam Iain “Smh”Banten)h.123

kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Beberapa undang undang di bidang ketenaga kerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut dan/atau ditarik kembali.

Berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut di atas, perlu membentuk Undang undang tentang Ketenagakerjaan.

B. Implementasi Pelaksanaan Perjanjian Kerja Dan Hak – Hak Tenaga Kerja Wanita Menurut Hukum Islam

Islam menganjurkan manusia agar melaksanakan tugasnya, salah satu tugas manusia adalah bekerja. Bekerja merupakan salah satu sarana bagi manusia (baik laki-laki maupun perempuan) untuk memenuhi kebutuhan hidup, karena bekerja merupakan salah satu bentuk dari jihad. Perempuan juga diperbolehkan bekerja diluar rumah selama ia tidak melupakan kodratnya. Perempuan memiliki alat

reproduksi yang berbeda dengan perempuan, maka perempuan berhak mendapatkan perlindungan ketenaga kerjaan yang berbeda dengan laki-laki.

Banyak orang menganggap bahkan setiap perusahaan dari yang terkecil hingga terbesar bahwa menyusun peraturan perundang – undangan adalah pekerjaan mudah .apabila sudah tersusun pasal – pasal dan ayat – ayat, maka selesailah pekerjaan menyusun peraturan perundang – undangan. Dalam suatu seminar.

Faktor faktor penyebab peraturan belum terpenuhi di Pt. lung cheonga dalah karena minimnya kesadaran para pekerjanya dalam memahami peraturan hukum khususnya peraturan perundang – undangan.Peraturan perundang – undangan bukanlah opini atau artikel akademis yang dibuat berdasarkan pendapat atau teori semata. Opini dan artikel ini memiliki daya paksa atas orang lain untuk berbuat atau tidak berbuat, sebaliknya peraturan perundang – undangan merupakan dokumen hukum yang memiliki konsekuensi sanksi bagi pihak yang diatur.

Isu wanita karir aatau wanita yang bekerja bukanlah merupakan hal baru dalam masyarakat saai ini. Sejak manusia diciptalan oleh Allah dan mula berkembang biak,wanita sudah pun bekerja naik didalam rumah maupun di luar rumah. Meskipun demikian, wanita karir saat ini merujuk pada mereka yang bekerja diluar rumah seperti di kantor dan mendapatkan gaji. Dalam Alqur'an juga dijelaskan bahwa setiap manusia hendaknya mencari rezeki dengan cara bekerja sebagaimana yang disebutkan dalam firman Allah SWT dalam dalil berikut ini

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

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”
(Al-Jumu'ah(62):10)²¹

“Tuntutlah harta kekayaan yang telah dikurniakan Allah kepada kamu, yaitu pahala dan kebahagiaan hari akhirat, dan jangan kamu melupakan kebahagiaan kamu di dunia “.

²¹ Soenarjo,R.H.A. *Alqur'an Terjemah Indonesia*, Jakarta :Departemen Agama Ri)h,337

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
 ۖ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ
 ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (Al-Qasas (28))²²

Hak ini diatur dalam pasal 31 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi *“Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”*

Artinya, setiap pekerja memiliki hak untuk memilih tempat kerja yang diinginkan. Tidak boleh ada paksaan ataupun ancaman dari pihak pengusaha jika pilihan pekerja tidak sesuai dengan keinginan pengusaha.

²² Soenarjo, R.H.A. *Alqur'an Terjemah Indonesia*, Jakarta :Departemen Agama Ri) h.338

6. Hak-Hak pekerja Perempuan dalam UU No 13 Tahun



2003:

- a. Pasal 76 Ayat 1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23:00 s.d. 07:00.
- b. Pasal 76 Ayat 2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya sendiri apabila bekerja antara pukul 23:00 s.d. 07:00.
- c. Pasal 76 Ayat 3. Perempuan yang bekerja antara pukul 23:00 s.d. 07:00 berhak mendapatkan makanan dan minuman bergisi serta jaminan terjaganya kesusilaan dan keamanan selama bekerja.

- d. Pasal 76 Ayat 4. Perempuan yang bekerja diantara pukul 23:00 s.d. 05:00 berhak mendapatkan angkutan antar jemput.
- e. Pasal 81. Perempuan yang sedang dalam masa haid dan merasakan sakit, lalu memberitahukan kepada pengusaha, maka tidak wajib bekerja di hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- f. Pasal 82 ayat 1. Perempuan berhak memperoleh istirahat sekurang-kurangnya satu kali sebelum melahirkan, dan satu kali setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- g. Pasal 82 ayat 2. Perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak mendapatkan istirahat satu kali atau sesuai keterangan dokter kandungan atau bidan.
- h. Pasal 83. Perempuan berhak mendapatkan kesempatan menyusui anaknya jika harus dilakukan selama waktu kerja.

Hak-Hak pekerja Perempuan dalam UU No 13 Tahun 2003:

Pasal 76 Ayat 1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23:00 s.d. 07:00.

Akan tetapi realita yang terjadi tidak sedemikian rupa dengan aturannya masih banyak pekerja wanita (junior) yang dibawah umur dipekerjakan sama dari hal jam kerja dan aturan lainnya dengan atasannya.

Dari hasil wawancara dengan karyawan wanita diPt. lung cheongditemukan faktor-faktor penyebab wanita kerja larut malam (lembur) antara lain sebagai berikut:

1. Menambah uang penghasilan (hasil gaji berlipat)
2. Kebutuhan keluarga yang semakin meningkat.²³
3. Untuk mencukupi kebutuhan perawatan yang mahal.
4. Mengisi waktu luang.²⁴
5. Mencari penghasilan tambahan.²⁵

Meskipun sebagian besar wanita di Pt. lung cheongmenjadi karyawan, akan tetapi mereka tidak lupa

²³ Saiyah, *Karyawan Pabrik*, Wawancara Pribadi, Serang, 25 Juli 2018

²⁴Saiyah, *Karyawan Pabrik*, Wawancara Pribadi, Serang, 03 September 2018

²⁵Saiyah, *Karyawan Pabrik*, Wawancara Pribadi, Serang, 03 September 2018

dengan kewajiban mereka sebagai ibu rumah tangga. Karena sebelum mereka berangkat kerja mereka menyelesaikan pekerjaan rumah, mereka juga tidak merasa keberatan dengan melakukan pekerjaan yang sedang mereka geluti. Bahkan mereka juga sangat senang karena bisa membantu kebutuhan keluarga.²⁶

Dalam realitas social masyarakat sekarang ini, terutama tentang kondisi kaum wanita dalam berbagai segi kehidupan yang diperhatikannya, dapatlah kiranya di pilah-pilahh menjadi empat golongan yaitu:

1. Wanita yang bekerja dan tidak atau berumah tangga
2. Wanita yang memberikan pengabdian seratus persen kepada keluarga saja.
3. Wanita yang memberikan prioritas kepada pekerjaan di atas keluarganya.
4. Wannita yang memiliki jalan tengahh untuk bekerja dan sekaligus menerima peranan rangkap (peran

²⁶ Fatimah, *Karyawan Pabrik*, Wawancara Pribadi, Serang 1 Agustus 2018

ganda) sebagai ibu rumah tangga dengan mencoba mengadakan kombinasi yang sebaik-baiknya.¹

Dari empat golongan tersebut di atas yang sekarang lebih dikenal dengan sebutan wanita karir, di masa kini ada kecenderungan untuk tidak atau enggan berumah tangga, dengan argumentasi agar karirnya tidak terganggu atau terhambat hanya urusan rumah tangga tentu tidak merasa riskan untuk meninggalkan rumah tangganya demi mengejar karir dan saling berkompetisi dengan sesamewanita karir maupun bahkan dengan laki-laki sekalipun, hal ini tentu dapat dipahami karena tidak ada yang perlu dikhawatirkan dalam rumah tangganya selain hanya dirinya sendiri.

Akan tetapi sangat berlainan sekali dengan golongan nomor dua, tiga dan empat. Ketiga golongan inipun masing-masing berlainan terhadap dampak yang dilakukannya bagi keluarga dan rumah tangganya. Hanya saja golongan nomor dua yang memberikan dampak penuh kepada keluarga saja, tentu tanpa ada resiko yang serius, karena wanita tersebut akan selalu berada di rumah sebagai pengasuh anak-anak dan pelaksana tugas-tugas ke rumah tangga, sedangkan sang

suami bertugas di luar rumah sebagai pencari nafkah bagi keluarga. Sedangkan bagi golongan wanita yang memberikan prioritas kepada pekerjaan di atas keluarganya, tentunya hal ini tergantung kepada suami isteri yang sebelumnya sudah membuat kesepakatan bersama, sehingga hal-hal yang membuat kekacauan rumah tangganya dapat ditepis sedemikian rupa, akan tetapi jika belum ada pembagian tugas diantara suami isteri, tentu hal ini akan membawa dampak tersendiri, dan rasanya golongan inilah yang akan mempunyai kekacauan rumah tangga yang terbesar jika dibandingkan dengan golongan wanita-wanita karir lainnya. Akan tetapi lain halnya dengan golongan wanita yang memilih jalan tengah dengan bekerja dan sekaligus menerima peranan rangkap (peran ganda) sebagai ibu rumah tangga dengan mencoba mengadakan kombinasi dengan sebaik-baiknya. Hal ini adalah mungkin jalan yang terbaik bagi kaum wanita dalam mencari solusi dengan cara yang saling menguntungkan, dan golongan inilah yang banyak dilakukan oleh kaum wanita karena memang dampak negatifnya relatif kecil.

Dari golongan wanita terakhir inilah yang sekarang justru sedang gencar dipersoalkan oleh aktifis perempuan, mereka menganggap bahwa peran ganda yang dijalankan oleh kaum wanita terlalu berat dan dinilai tidak adil. Oleh karena itu, aktifis perempuan menuntut agar para suami ikut berperan ganda, disamping tugas diluar rumah juga ikut mengerjakan tugas-tugas rumah tangga.

Hal ini masih banyak yang belum melakukannya, mungkin juga karena belum berani mengambil resiko seperti tersebut di atas, yaitu mereka berwajah ganda dimana satu kaki berada di rumah tangga, sedangkan kakinya yang lain sibuk mengejar karir.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis memaparkan dan membahas yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja dan hak – hak pekerja wanita dalam peraturan uu no 13 tahun 2003, bab II menurut hukum islam dan hukum positif di Pt. Lung cheong akhirnya penulis bisa menarik kesimpulan:

Implementasi hukum islam mengenai hak – hak kerja wanita belum sepenuhnya diterapkan dengan cermat oleh berbagai perusahaan – perusahaan di indonesia khususnya Pt. lung cheong bisa disebabkan karena campur tanganya para pihak asing yang masih menggunakan sistem kafitalis.

Dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar

pekerja/buruh wanita dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan.

Peraturan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Pt. lung cheong, adalah hal yang paling sangat ditakuti oleh para karyawan wanita di pabrik tersebut, akan tetapi sangat lazim dan sering terjadi khususnya sistem peraturan yang ada di Pt. lung cheong seperti fakta yang penulis temukan sistem penerapan yang digunakan belum sepenuhnya sesuai dengan uu no 13 tahun 2003 yang akhirnya banyak merugikan para karyawannya khususnya wanita.

B. Saran-Saran

1. Pimpinan pabrik dapat memenuhi aturan dalam perjanjian kerja menurut uu no 13 tahun 2003 supaya tidak terjadi kemashlahatan bagi para kaum Pekerjawanita.
2. Pekerja wanita harus mempertimbangkan terlebih dahulu aspek kemaslahatan dan kemudharatan dalam melakukan kegiatan di luar rumah bagi dirinya dan keluarganya sehingga tanggung jawab yang dibebankannya tidak terabaikan.
3. Hendaknya pimpinan pabrik harus memperhatikan kesejahteraan pekerja keluarganya agar dapat bekerja semaksimal mungkin.