

# AL-QADĀU

PERADILAN dan HUKUM KELUARGA ISLAM

## Pekerja Muslimah dan Hak-Haknya di Indonesia Perspektif Islam

*Muslim Workers and Their Rights in Indonesia's Islamic Perspective*

Ashabul Kahpi

Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar

Email: [calvon.al@gmail.com](mailto:calvon.al@gmail.com)

Info Artikel	Abstract
<p><b>Diterima</b> 21 Oktober 2019</p> <p><b>Revisi I</b> 20 Nopember 2019</p> <p><b>Revisi II</b> 27 Nopember 2019</p> <p><b>Disetujui</b> 23 Desember 2019</p>	<p><i>Isu-isu berhubungan dengan hak perempuan telah muncul sebagai masalah yang sangat penting di berbagai belahan dunia, dan senantiasa tidak terlepas dari sistem sosial di mana wanita menjadi bagiannya, termasuk dunia kerja. Nilai-nilai yang melekat pada perempuan atau keperempuanan dianggap sebagai konstruksi sosial yang melibatkan berbagai kekuatan yang pada gilirannya mencetuskan gagasan dan pandangan baru terhadap konsep wanita utamanya konsep gender. Salah satu isu sentral yang hendak dinyatakan keruang-ruang publik adalah eksistensi wanita muslimah di bursa pasar tenaga kerja. Hal ini terkait dengan hak-hak yang secara umum dimiliki oleh para pekerja (pria dan wanita), hak-hak khusus pekerja wanita, dan lebih khusus lagi adalah hak-hak pekerja muslimah. Sebab satu dan lain hal, seorang muslimah wajib berdiri di atas ketentuan-ketentuan yang telah digariskan syari'at Islam.</i></p> <p><i>Kata kunci : Pekerja Muslimah, Hak, Hukum Islam</i></p> <p><i>Issues relating to women's rights have emerged as very important issues in various parts of the world, and are always inseparable from the social system in which women are part, including the world of work. Values which inherently part of the women or womanhood are considered as social constructions involving various forces which in turn spark new ideas and views on the concept of women, especially the concept of gender. One of the central issues to be stated in public spaces is the existence of Muslim women in the labor market. This relates to the rights generally held by workers (men and women), the special rights of women workers, and more specifically the rights of Muslim workers. For one reason or another, a Muslim woman must stand on the provisions ruled in Islamic sharia.</i></p> <p><i>Keywords: Muslim Workers, Rights, Islamic Law</i></p>

## **A. PENDAHULUAN**

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Berdasar pasal tersebut jelas bahwa Undang-Undang Dasar 1945 menghendaki agar semua warga Negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja dapat dan berhak mencari pekerjaan, sekaligus dengan pekerjaan itu mereka dapat hidup secara layak sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Dengan landasan ini pula Pembangunan ekonomi sebagai bagian dari pembangunan nasional, merupakan salah satu upaya untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur. Oleh sebab itu, para pelaku pembangunan baik pemerintah maupun masyarakat, baik perseorangan maupun badan hukum harus menunjang pertumbuhan ekonomi, yang salah satunya terkait dengan penyediaan dan perluasan lapangan kerja yang dibutuhkan masyarakat sehingga peranannya sebagai sumber mata pencaharian makin meningkat.

Terkait dengan konsep hak<sup>1</sup> berdasarkan UUD 1945 tersebut, Amandemen UUD 1945 menyangkut ketenagakerjaan turut pula mengamanatkan dalam Pasal 28d ayat (2), bahwa negara menjamin setiap orang untuk bekerja serta mendapatkan imbalan/upah atas pekerjaan tersebut, dan hal terpenting dalam pasal ini adalah adanya jaminan keadilan dan perlakuan layak dalam suatu hubungan kerja<sup>2</sup>. Dengan demikian, berdasarkan konsepsi hak konstitusional tersebut, maka implikasinya adalah, adanya kewajiban bagi penyelenggara negara untuk menyediakan dan memberikan fasilitas terkait dengan hak-hak warga negara untuk bekerja/mendapatkan pekerjaan secara layak dan berkeadilan, termasuk ke dalamnya adalah perlindungan dan kepastian hukum terkait tuntutan terhadap hak-hak ketenagakerjaan yang tidak terpenuhi, tanpa diskriminasi dan bias gender.

Setiap manusia baik pria dan wanita yang sadar akan kebutuhannya senantiasa melakukan berbagai kegiatan/usaha guna memenuhi kebutuhan tersebut yang lazimnya disebut dengan bekerja. Meskipun lazimnya kewajiban untuk bekerja/mencari nafkah misalnya dalam sebuah keluarga berada di pundak pria, namun dewasa ini kaum wanita telah turut meramaikan pasar kerja, baik untuk keluarga maupun untuk kebutuhan diri sendiri. Kaum wanita hari ini tidak hanya beraktifitas di ranah domestik saja, sebab di dalam masyarakat telah terjadi perubahan paradigma mengenai peran perempuan di ranah publik. Tidak dapat dipungkiri, bahwa gerakan sosial feminisme yang berkembang mulai abad ke-18 telah menjadi salah satu penanda terbukanya ruang publik bagi perempuan. Dimulai dengan munculnya gerakan feminisme liberal yang mengajukan solusi untuk menyelesaikan permasalahan pembangunan, yaitu menghentikan marginalisasi perempuan dengan memperjuangkan perubahan hukum dan peraturan yang memungkinkan bagi perempuan untuk memiliki akses dan kontrol yang sama terhadap pekerjaan dan imbalan ekonomi<sup>3</sup>

Gerakan yang lebih nyata berpuncak pada abad 20, yang memperlihatkan keinginan di hampir seluruh dunia untuk merubah pandangan terhadap hubungan pria

---

<sup>1</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2009), h. 11.

<sup>2</sup>Republik Indonesia, *Undang-undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945*.

<sup>3</sup>M. Fakih, *Runtuhnya Teori Pembanguna dan Globalisasi* (Yogyakarta: Insist Press, 2009), h. 3

dan wanita dan masalah hak dan kewajiban. Sebab dalam pandangan mereka perubahan dan transformasi dalam hubungan rakyat dan pemerintah, dan dalam hubungan kaum pekerja/buruh dan majikan/kaum pengusaha, tidak cukup memberikan keadilan selama permasalahan hubungan antara hak-hak kaum laki-laki dan kaum wanita belum tuntas dan tidak diperbaharui<sup>4</sup>

Fenomena wanita yang bekerja dewasa ini ("*industrial redeployment*") sebagai implikasinya akan memunculkan permasalahan baru yang secara spesifik akan berbeda dengan permasalahan ketenagakerjaan pada umumnya. Eksistensi wanita yang bekerja tidak lagi semata-mata dilihat sebagai kewajiban (dalam sektor) rumah tangga, karena sudah merambah keberbagai bidang dan jenis pekerjaan yang dulunya justru dilakukan oleh kaum pria, misalnya wanita yang bekerja sebagai buruh maupun karyawan pada perusahaan (sektor publik). Wanita memiliki beberapa potensi yang tidak kalah dibanding dengan kaum pria, baik dari segi intelektual, kemampuan, maupun keterampilan, cukup menjadi alasan dalam hal ini. Namun mengingat keadaan fisik, fisik atau biologis kaum wanita, akan senantiasa menghadirkan kesenjangan kerja itu sendiri.

Pekerja wanita atau buruh wanita yang bekerja di perusahaan saat sekarang ini mengalami situasi dramatis yang secara progresif cenderung memiliki dampak "*marginalisasi*" dan "*privatisasi*" pekerjaan wanita, serta terkonsentrasi ke dalam bentuk pekerjaan pelayanan yang cenderung tidak produktif. Kenyataan ini menimbulkan fenomena menurunnya posisi kaum wanita dalam bidang pekerjaan.<sup>5</sup> Kurangnya perhatian perusahaan dalam hal kesejahteraan terhadap pekerja wanita terkait kondisi khusus wanita atau perlakuan terhadap pekerja wanita di bawah pekerja laki-laki, PHK pekerja wanita secara semena-mena oleh perusahaan, sampai pada tindak kekerasan dan pelecehan seksual, merupakan serangkaian contoh keadaan dan kondisi pekerja wanita yang marak diberitakan oleh berbagai media. Hal tersebut pada akhirnya menjadi dasar bagi pekerja wanita melakukan aksi demonstrasi yang menuntut kebijaksanaan perusahaan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan dan memberikan perlindungan (hak) kepada pekerja wanita.

Sementara itu, dalam pandangan Islam, pemanfaatan tenaga kerja manusia merupakan pengejawantahan dalam rangka mengaktualisasikan fungsi kekhilafan dan sekaligus fungsinya sebagai pembangun, dan hal ini sangat dihargai. Sehubungan dengan hal tersebut, maka manusia sebagai pekerja, mutlak memperhatikan kemungkinan-kemungkinan yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan melaksanakan aktivitasnya, utamanya bagi wanita muslim, sebab dalam hal ini terdapat Batasan-batasan syar'i bagi kaum wanita untuk melakukan aktifitasnya/bekerja terlebih jika tuntutan kerja menghendaki seorang wanita/istri meninggalkan kediamannya/keluarganya.

Munculnya gerakan sosial feminisme pada abad 18, oleh sebagian kalangan dianggap sebagai letupan awal pergerakan kaum perempuan/wanita. Gerakan feminisme liberal yang kemudian disusul oleh gerakan feminisme marxis, mencoba melakukan gerakan melalui kritik terhadap kapitalisme, terutama yang berkaitan dengan

---

<sup>4</sup>Murtadha Muthahari, *Wanita dan Hak-Haknya Dalam Islam*, diterjemahkan oleh M. Hasyeem, (Jakarta: Pustaka, 1985), h. 110

<sup>5</sup>Iwan Prayitno, *Wanita Islam Perubah Bangsa* (Jakarta: Pustaka Tarbiatuna, 2003), h. 185.

sistem mode produksi. Meski penekanannya lebih pada pembangunan aliansi dengan kelompok-kelompok dan kelas-kelas yang tertindas lainnya<sup>6</sup>. Disusul kemudian oleh gerakan feminisme radikal yang lebih fokus melihat terjadinya diskriminasi perempuan dengan cara berbeda. Mereka melihat masalah utamanya adalah sistem patriarki, bahwa selama ini seluruh sistem kekuasaan dipegang oleh laki-laki terhadap perempuan. Sehingga mereka berjuang untuk mengakhiri relasi laki-laki dan perempuan yang subordinatif.

Di Indonesia, gerakan emansipasi wanita yang diperjuangkan oleh R.A. Kartini yang juga mendasari pemikarannya dari gerakan feminisme dunia barat<sup>7</sup> saat ini telah menunjukkan hasil. Terbukti, jumlah pekerja wanita di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya<sup>8</sup>. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja wanita umumnya menilai bahwa wanita lebih dapat diandalkan dalam hal ketekunan, kedisiplinan, ketelitian, hingga kemampuan negosiasi. Telah banyak perempuan yang turut serta sebagai motor penggerak perekonomian keluarga dan aktif dalam kegiatan sosial kemasyarakatan pada umumnya, baik sebagai petani, pedagang, guru, pekerja di sektor informal ataupun sebagai ibu rumah tangga.<sup>9</sup>

Di satu sisi, maraknya tenaga kerja wanita, tentu saja membutuhkan perlakuan dan aturan khusus yang berbeda dari pekerja laki-laki, sebab kondisi biologis dan fisik wanita yang perlu diakomodasi secara khusus. Bahkan, tiap-tiap negara di dunia menetapkan aturan terkait hak-hak pekerja wanita di dalam Undang-Undang. Namun disisi lain, meski pemerintah Republik Indonesia telah mengatur berbagai macam aturan berkaitan dengan dunia ketenagakerjaan, ternyata masih banyak pekerja perempuan belum menikmati penghargaan dan penghormatan yang sama dengan laki-laki sesuai dengan sumbangan dan beban kerjanya<sup>10</sup>. Banyak peristiwa dan kejadian yang menunjukkan perlakuan terhadap pekerja wanita yang merupakan pelanggaran terhadap hak-hak asasi dan pelecehan kodrat wanita.<sup>11</sup>

Pelanggaran terhadap hak asasi dan pelecehan-pelecehan terhadap pekerja wanita di Indonesia, secara khusus dapat pula dilihat sebagai pelecehan terhadap pekerja muslimah. Sebab sebagai seorang muslimah hak-haknya tidak hanya dilihat dari hak-

---

<sup>6</sup>Marisa Rueda, Marta Roodriguez, dan Susan, *Feminisme Untuk Pemula* (Yogyakarta: t.p, 2007), h. 3

<sup>7</sup>Sulistyowati Irianto (ed), *Perempuan dan hukum: menuju hukum yang berperspektif kesetaraan dan keadilan*, (Jakarta, Yayasan Obor Indonesia, 2008), h. xii

<sup>8</sup>Meski lapangan kerja masih didominasi oleh laki-laki, akan tetapi data statistik menunjukkan terjadinya peningkatan jumlah pekerja wanita di Indonesia, Lihat <https://www.bps.go.id/publication/2019/05/31/a96ce41f72e59d5dfb1cad9f/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2019.html>. Diakses tanggal 18 Oktober 2019.

<sup>9</sup>Badan Pusat Statistik, *Keadaan Tenaga Kerja Indonesia Februari 2019*. No. 41/05/Th. XXII, 06 Mei 2019

<sup>10</sup>Misalnya upah. Sesuai dengan data yang ada, terjadi kesenjangan upah antara pekerja laki-laki (lebih tinggi) dan perempuan disemua jenjang pendidikan pada jenis pekerjaan yang relatif sama. Pada februari 2019 perbedaannya berkisar Rp 618 000. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/10/11/kesenjangan-upah-antar-gender-semakin-melebar>. diakses tanggal 18 Oktober 2019

<sup>11</sup>Misalnya Kasus Agustina Mau yang dipecat/PHK karena hamil pada tahun 2013 silam. <https://regional.kompas.com/read/2013/05/13/22341011/DiPHK.Saat.Hamil..Agustina.Meninggal.Tanpa.Pesangon>

hak yang secara umum telah diatur di dalam berbagai ketentuan perundang-undangan maupun peraturan lainnya yang dikeluarkan oleh Pemerintah. Namun seorang muslimah dapat dilihat dari aspek ajaran Islam yang menggariskan ketentuan-ketentuan khusus bagi wanita muslim, misalnya larangan keluar rumah tanpa muhrim atau tanpa izin suami, larangan memperlihatkan aurat atau larangan bekerja di tempat-tempat tertentu dan lain sebagainya. Berdasar pada paparan tersebut, maka permasalahan yang coba dibahas dalam tulisan ini adalah terkait perlindungan terhadap hak-hak kerja wanita muslimah di Indonesia.

## **B. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah yuridis normatif dengan metode deskriptif. Dengan demikian penulisan ini didasarkan pada analisis terhadap norma hukum yang terdapat dalam berbagai undang-undang maupun peraturan dan norma lainnya yang terkait dengan masalah tenaga kerja Muslimah, baik norma yang berlaku secara positif (diundangkan) misalnya undang-undang ketenagakerjaan, maupun ketentuan/aturan yang secara khusus mengatur permasalahan Muslimah dan selanjutnya memaparkan gambaran objek dan subjek penelitian berdasarkan fakta dan data yang tampak. Dengan sumber data utama adalah undang-undang dan peraturan itu sendiri. Penulisan ini juga bersifat penelitian koreasional, yang merupakan jenis penelitian yang mempelajari hubungan antara aturan-aturan ketenagakerjaan dengan keberadaan tenaga kerja wanita khususnya hak-hak kerja seorang Muslimah.

## **C. PEMBAHASAN**

Perkawinan bagi kalangan Islam, bekerja merupakan ibadah yang landasannya (salah satunya) terdapat di dalam al Qur'an surah at Taubah ayat 105 yang menyatakan "Dan katakanlah : "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"<sup>12</sup>

Berdasar pada ayat tersebut, beberapa kalangan berpendapat bahwa perintah untuk bekerja adalah umum, baik laki-laki maupun perempuan. Oleh sebab itu dapat dipahami bahwa mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban, yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup duniawi semata, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Sebab itu bekerja merupakan keniscayaan dalam hidup, terlebih lagi pada zaman yang semakin sulit. Meskipun umat Islam meyakini makhluk hidup di bumi sudah mendapat jaminan rezeki dari Allah, namun hanya duduk menunggu rezeki datang tidak punya tempat dalam Islam. Fatalisme atau paham pasrah tidak dikenal dalam Islam. Firman Allah, "...maka carilah rezeki di sisi Allah, kemudian beribadah dan bersyukur kepada Allah. Hanya kepada Allah kamu akan dikembalikan" (QS al-Ankabut: 17).

---

<sup>12</sup>YPMI Al Hikmah, *Terjemahan al Qur'an Secara Lafzhiyah*, Jilid IV Juz 10, 11, 12 (Jakarta, T.tp, T.th), h. 150

Dengan demikian, dalam Islam setiap individu baik laki laki maupun wanita memiliki kewajiban-kewajiban yang harus ditunaikan, disamping hak-hak yang harus terlindungi. Kelompok masyarakat (bahkan yang paling sederhana sekalipun) akan terbentuk dan eksis dengan adanya penghormatan dan penghargaan atas hak dan kewajiban baik individual maupun komunal. Setiap komunitas manusia memiliki diferensiasi gradasi dalam hak dan kewajiban sesuai dengan faktor (penyebab) timbulnya hak dan kewajiban tersebut. Pada umumnya, perbedaan implementasi dalam hak dan kewajiban tersebut tergantung kepada paham religius atau filsafat sosial yang dianut, atau sesuai dengan tradisi yang berakar di dalamnya termasuk kedalamnya terkait hal ihwal bekerjanya seorang wanita.

### **1. Hak-Hak Pekerja dalam berbagai Peraturan di Indonesia**

Pembahasan hak-hak pekerja senantiasa disandingkan dengan bahasan tentang perlindungan hukumnya yang dalam bidang ini lazim diistilahkan dengan perlindungan kerja. Yaitu Perlindungan yang bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah,<sup>13</sup> yang untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada hakikatnya, penegasan tentang hak bekerja dan pekerjaan di satu sisi merupakan upaya yang dilakukan pemerintah untuk mereduksi permasalahan yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan pada umumnya. Disamping itu pula sejarah ketenagakerjaan Indonesia pra kemerdekaan lebih memperlihatkan sisi gelap tenaga kerja/pekerja yang nyaris kehilangan hak-hak kemanusiaannya, sementara dalam waktu yang bersamaan tuntutan akan hak-hak kemanusiaan (pekerja) telah menjadi isu-isu internasional, yang berimplikasi pada adanya keharusan bagi pemerintah untuk tidak saja menegaskan bentuk-bentuk hak di bidang ketenagakerjaan, akan tetapi sekaligus memberikan perlindungan terhadap hak-hak tersebut.<sup>14</sup> Peran pemerintah akan semakin terlihat ketika pola hubungan pekerja-pengusaha berubah menjadi hubungan industrial<sup>15</sup> yang tidak saja melibatkan pekerja dan pengusaha akan tetapi menegaskan posisi pemerintah sebagai pihak ketiga. Oleh sebab itu era politik desentralisasi dewasa ini ditandai oleh meningkatnya peran pemerintah (campur tangan) pada bidang ketenagakerjaan<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup>Ashabul Kahpi, *Tinjauan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Gerai/Swalayan Di Kota Makassar*. Laporan Penelitian UIN Alauddin Makassar Tahun 2016 (Makassar, 2016), h. 5

<sup>14</sup>Ashabul Kahpi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurnal Jurisprudentie, Vol. 3, Nomor 2, Desember 2016, h. 60-61.

<sup>15</sup>Hubungan Industrial merupakan istilah pengganti dari Hubungan Perburuhan yang merupakan terjemahan dari *Labour relation*, mengingat kompleksitas permasalahan perburuhan yang melampaui hubungan buruh majikan, maka melalui LKS Tripartit Nasional No. 9 Tahun 1985 istilah Hubungan Perburuhan diganti menjadi Hubungan Industrial. Lih. Eko Wahyudi, dkk. *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta; Sinar Grafika, 2016), h. 56

<sup>16</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Edisi Revisi. (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2010) h. 22-23

Menurut Philipus M Hadjon, aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah<sup>17</sup>. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis<sup>18</sup>

Imam Soepomo menyatakan bahwa pemberian perlindungan hukum yang mencakup hak-hak pekerja meliputi 5 bidang yaitu;<sup>19</sup>

- a. Pengerahan/penempatan tenaga kerja
- b. Hubungan kerja
- c. Kesehatan kerja
- d. Keamanan kerja, dan
- e. Jaminan sosial buruh,

Sementara dalam kesempatan lain Imam Soepomo mengelompokkan perlindungan terhadap hak-hak pekerja ke dalam 3 jenis perlindungan yaitu, Perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis.<sup>20</sup>

Secara mendasar perlindungan hak-hak pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik<sup>21</sup>

Secara terinci hak lain yang juga diatur berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan tertuang dalam pasal-pasal berikut :

- a. Pasal 11, memuat hak untuk memperoleh dan mengembangkan kompetensi
- b. Pasal 12 ayat (3), memuat hak untuk mengikuti (mendapatkan) pelatihan
- c. Pasal 31, *jo*; Pasal 88, menyatakan hak untuk memilih jenis pekerjaan dan memperoleh penghasilan, baik di dalam maupun di luar negeri
- d. Pasal 86 ayat (1), menyatakan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja

---

<sup>17</sup>Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1983), h. 30

<sup>18</sup>Zainal Asikin, et.al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta; Raja Grafindo Persada, 1993), h. 5

<sup>19</sup>Sebagai dikutip dalam Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 11

<sup>20</sup>Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 2003), h. 164.

<sup>21</sup>Republik Indonesia, *Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

- e. Pasal 99 ayat (1), memuat hak pekerja dan keluarganya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek)
- f. Pasal 104 ayat (1), hak bagi pekerja untuk terlibat (membentuk atau menjadi anggota) dalam serikat pekerja/buruh.
- g. Pasal 79 dan 93, memuat hak cuti
- h. Pasal 103, memuat hak mogok kerja
- i. Pasal 90, menyatakan tentang hak untuk beribadah
- j. Pasal 77, menyangkut jam kerja (uang lembur)
- k. Pasal 156, mengatur tentang hak pesangon

Berdasarkan muatan pasal-pasal undang-undang ketenagakerjaan tersebut, maka lingkup perlindungan terhadap pekerja mencakup :<sup>22</sup>

- a. hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
- b. keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
- d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja

## **2. Hak-Hak Khusus Pekerja Wanita**

Dalam konteks dan konsepsi bernegara, baik laki-laki maupun wanita merupakan subjek sekaligus objek pembangunan<sup>23</sup> yang dengan demikian memiliki hak dan kewajiban yang sama dan setara. Adapun merjinalisasi peranan kaum wanita lebih dilihat sebagai sejarah adat istiadat dan kebudayaan masyarakat Indonesia, yang tercermin dalam istilah “konsep gender<sup>24</sup>”. Ironisnya seringkali konsep gender disalah pahami sebagai konsep yang melekat secara kodrati dalam diri manusia, yang dilandasi dengan konsep seks perbedaan antara perempuan dan laki-laki berdasarkan kondisi biologis (jenis kelamin).

Konsep gender itu sendiri dipahami sebagai suatu keadaan, kondisi maupun sifat yang identik dan melekat dan menjadi ciri, baik pada kaum laki-laki maupun perempuan yang akhirnya membentuk pandangan umum, bahkan terkadang dikondisikan dan diasosiasikan secara paksa melalui doktrin-doktrin tertentu. Lemah, lembut, gemulai, jelita, pengasih, airmata, mengutamakan perasaan/hati adalah istilah-istilah yang

---

<sup>22</sup>Eko Wahyudi, et. Al., *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta; Sinar Grafika, 2016), h. 32

<sup>23</sup>Libertus Jehani dan Editus Adisu, *Hak-Hak Pekerja Perempuan* (Cet. I; Jakarta: Visi Media, 2006), h. 33.

<sup>24</sup>Gender berasal dari bahasa latin “*genus*”, berarti tipe atau jenis. *Gender* merupakan ciri-ciri peran dan tanggung jawab yang dibebankan pada perempuan dan laki-laki, yang ditentukan secara sosial dan bukan berasal dari pemberian Tuhan atau kodrat. Konsep gender adalah hasil konstruksi sosial yang diciptakan oleh manusia, yang sifatnya tidak tetap, berubah-ubah serta dapat dialihkan dan dipertukarkan menurut waktu, tempat dan budaya setempat dari satu jenis kelamin kepada jenis kelamin lainnya. Lihat, Orion Purba, *Teori dan Konsep Gender*. <https://gendernews88.wordpress.com/2010/09/07/konsep-dan-teori-gender/>



senantiasa terstigmatisasi pada wanita. Sementara gagah berani, perkasa, tangguh, kuat, rasional dan mengutamakan akal lebih melekat pada sosok laki-laki. Meskipun ciri dari sifat tersebut pada dasarnya merupakan sifat-sifat yang dapat dipertukarkan. Munculnya perbedaan dalam konsep gender antara laki-laki dan perempuan dikarenakan oleh banyak hal, diantaranya dibentuk, diperkuat, bahkan dikonstruksi dan direkonstruksi<sup>25</sup> baik secara sosial, budaya, politik, kultural melalui ajaran keagamaan maupun negara.

Terlepas dari pandangan terkait konsep gender tersebut tersebut, secara umum hak-hak pekerja perempuan sebagaimana terdapat dalam berbagai peraturan di Indonesia adalah sama dengan pekerja laki-laki. Akan tetapi dengan keadaan dan kondisi tertentu yang melekat pada wanita sebagai bagian dari kodrat kewanitaan, maka muncul pula hak-hak khusus bagi kaum pekerja wanita. Secara umum Undang-undang No. 13 Tahun 2003 memuat aturan terkait hak bagi pekerja perempuan yang meliputi :

a. Perlindungan Jam Kerja pada Malam Hari

Perlindungan dalam hal kerja malam bagi pekerja wanita (Pukul 23:00 - 07.00). Hal ini diatur di dalam UU Ketenagakerjaan<sup>26</sup>. Tetapi dalam hal ini ada pengecualiannya yaitu pengusaha yang mempekerjakan wanita pada jam tersebut wajib:

- 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi
- 2) Menjaga kesucilaan dan keamanan selama di tempat kerja
- 3) Menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 – 05.00.

b. Hak Cuti

Hak cuti khusus bagi pekerja wanita adalah jenis hak turunan dari hak cuti pekerja pada umumnya. Sebab cuti khusus ini terkait dengan kondisi (hal ihwal) yang dialami oleh kaum wanita secara kodrati, yang meliputi

- 1) Cuti hamil dan melahirkan. Hal ini diatur dalam UU No 13/2003 pasal 82. Untuk pengajuan cuti ini, pekerja perempuan wajib memberitahu pihak manajemen perusahaan sedikitnya 1,5 bulan sebelum perkiraan kelahiran. Begitu pula setelah kelahiran anak, sebaiknya dilaporkan pada perusahaan selambatnya 7 hari dengan melampirkan bukti kelahiran atau akta kelahiran. Allah Subhanahu wa-ta'ala (سبحانه و تعالی) menggambarkan penderitaan kaum wanita ketika mengandung, melalui firman-Nya, “Dan kami perintahkan manusia untuk berlaku baik terhadap kedua orangtuanya. Ibunya telah mengandung dengan susah payah (menderita kesakitan)....” (QS. al-Ahqaaf/46 : 15)

---

<sup>25</sup>Sejatinya, konsep ini lahir untuk merekonstruksi hubungan laki-laki dan perempuan secara universal untuk membuka peluang yang sama dalam berbagai bidang kehidupan tanpa dipengaruhi perbedaan jenis kelamin. Lihat selanjutnya dalam, Alfian Rokhmansyah, *Pengantar Gender dan Feminisme : Pemahaman Awal Kritik Sastra Feminisme*, (Yogyakarta: Garudhawaca, 2016), h. 1

<sup>26</sup>Kep Menakertrans No. Kep.224/Men/2003

Dengan kondisi tersebut, maka pekerja wanita yang mengandung berhak mendapatkan masa cuti, terutama ketika usia kehamilan berada pada trisemester pertama dan terakhir. Sebab kehamilan merupakan amanat Allah Subhanahu wa-ta'ala (سبحانه و تعالی) kepada sang wanita, sehingga ia harus berusaha menjaga janinnya agar tetap sehat dan dapat dilahirkan dengan selamat.

- 2) Cuti Haid. Setiap perempuan tentu mengalami nyeri haid, apalagi di hari pertama haid. Hal inilah yang melandasi adanya cuti haid. Hak ini diatur dalam UU No 13/2003 pasal 81 ayat 1. Dalam undang-undang tersebut dijelaskan jika pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Hal ini sejalan dengan pandangan Islam, bahwa Al-Qur'an pun memberi isyarat agar mereka diberi dispensasi sewaktu haidh, "Mereka bertanya kepadamu tentang haidh. Katakanlah: "Haidh itu adalah suatu kotoran". Oleh sebab itu hendaklah kamu menjauhkan diri dari wanita di waktu haidh; dan janganlah kamu mendekati mereka, sebelum mereka suci. Apabila mereka telah suci, maka campurilah mereka itu di tempat yang diperintahkan Allah kepadamu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertaubat dan menyukai orang-orang yang mensucikan diri." (QS. Al Baqarah : 22)
  - 3) Cuti keguguran. Hal ini tertuang dalam pasal 82 ayat (2) undang-undang ketenagakerjaan yang menyatakan bagi pekerja perempuan yang mengalami keguguran, ia memiliki hak cuti selama 1.5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dari dokter. Untuk mendapatkan cuti ini, pekerja perempuan wajib melampirkan surat dokter atau bidan.
- c. Hak Mendapatkan Biaya Melahirkan
- Dalam UU No 3/1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan PP No 14/1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengatur tentang kewajiban perusahaan yang memiliki lebih dari 10 tenaga kerja atau membayar upah sedikitnya Rp 1 juta untuk mengikutsertakan seluruh tenaga kerjanya dalam program BPJS Kesehatan. Program BPJS Kesehatan ini sudah mencakup tentang pemeriksaan kehamilan dan melahirkan.
- d. Hak Menyusui
- Berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Seorang pekerja perempuan memiliki hak untuk menyusui, hal ini seperti yang tercantum dalam pasal 83, yang menyatakan bahwa pekerja perempuan yang masih menyusui, diberikan hak untuk menyusui atau setidaknya memerah ASI pada saat jam kerja. Pengabaian ini menunjukkan, seolah perusahaan secara sengaja "memisahkan" ikatan ibu dan anak. Padahal Allah Subhanahu Wata'ala menganjurkan para ibu agar dapat menyusui buah hatinya secara sempurna

sebagaimana firman-Nya, “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan.” (QS. Al Baqarah : 233)

e. Hak Mendapatkan Perlakuan Khusus

Hak ini terkait dengan poin “a” yaitu berupa pengecualian yang berlaku bagi pekerja perempuan yang berumur di bawah 18 tahun (Undang Undang Ketenagakerjaan No 13/2003 pasal 76), maupun terhadap wanita hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya apabila bekerja antara pukul 23.00 – 07.00. Meski demikian dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak memberikan makanan dan minuman bergizi tetapi diganti dengan uang padahal ketentuannya tidak boleh diganti dengan uang

f. Hak untuk tidak di PHK karena kasus tertentu

Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Permen No 03/Men/1989 mengatur larangan PHK terhadap pekerja perempuan dengan alasan menikah, sedang hamil dan melahirkan. Hal ini didasari oleh perlindungan hak perempuan bahwa ketiga hal tersebut adalah kodrat, harkat dan martabatnya sebagai seorang perempuan.

g. Hak untuk mendapatkan kembali kedudukan/jabatan/posisi

Hal ini diatur dalam konvensi ILO No. 183 / 2000 pasal 8 bahwa sekembalinya ke tempat kerja, perusahaan dilarang melakukan diskriminasi terhadap pekerja perempuan yang baru saja kembali setelah cuti melahirkan. Mereka berhak menduduki kembali posisinya serta mendapatkan gaji yang sama dengan gaji yang diterima sebelum cuti melahirkan.

### **3. Pekerja Wanita dalam Pandangan Islam**

Diskriminasi yang menimpa kaum perempuan memunculkan persepsi bahwa perempuan dilahirkan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang jauh lebih terbatas jumlahnya dengan status pekerjaan rendah dengan imbalan yang selama ini umumnya terbatas pada sektor rumah tangga domestik dan tidak menyentuh pekerjaan di sektor publik, jenis pekerjaan inipun merupakan perpanjangan dari pekerjaan rumah tangga misalnya: bidan, juru rawat, guru, sekretaris dan pekerjaan lainnya yang lebih banyak memerlukan keahlian manual.

Kecendrungan semacam ini telah melahirkan gerakan gerakan feminisme yang banyak mengkritik baik peraturan hukum (uu dan peraturan lainnya) maupun implementasinya secara faktual, belum lagi konstruksi-konstruksi sosial budaya masyarakat yang sudah mengakar yang dirasakan sebagai bias gender. Misalnya permasalahan hak perempuan, dalam pandangan kaum feminis<sup>27</sup> “hak-hak sosial dan

---

<sup>27</sup>Donni Danardono, *Teori Hukum Feminis; Menolak Netralitas Hukum, Merayakan Difference dan Anti Essensialisme*, dalam Sulistyowati Irianto (ed), *Perempuan dan hukum*, h. 13

hukum” bagi sebagian kalangan tidak lagi dianggap sebagai sesuatu yang mutlak tapi *kontingen*, tergantung pada konteks ruang dan waktu pembentukannya, sebab hak bisa dibentuk oleh interaksi yang terjadi antar sesama manusia (konstruksi sosial).

Oleh sebab itu dalam memandang hak cuti melahirkan misalnya, bagi kaum feminisme (mengutip pendapat Finley) cuti melahirkan tidak lagi harus dilihat sebagai bentuk kesetaraan atau bentuk “perlakuan istimewa” terhadap pekerja perempuan. Tetapi lebih kepada bukti keterkaitan antara sektor publik (tempat kerja) dan sektor privat (rumah tangga), sehingga dengan pengakuan hak tersebut dapat ditata kembali hubungan sektor publik dan privat yang secara langsung dapat menerima baik perempuan maupun laki-laki.<sup>28</sup>

Sementara itu seringkali terlihat ketimpangan perlakuan maupun penerimaan terhadap adanya kondisi khusus yang dialami kaum wanita. Ketimpangan tersebut secara umum muncul dalam bentuk pengabaian atau minimal rendahnya apresiasi terhadap perempuan terkait kerja reproduksi biologis yang mereka emban, yang bahkan kerap dijadikan handicap untuk secara intens dalam kerja di sektor publik. Hak-hak kaum wanita terkait haid, hamil, melahirkan dan menyusui seringkali diabaikan saat perempuan terlibat dalam sector-sector produksi (sektor publik)<sup>29</sup>

Munculnya gerakan feminisme secara global, turut pula mengilhami gerakan feminisme wanita muslim di Indonesia, utamanya gerakan feminisme di dunia Islam melalui karya karya feminis muslim, baik melalui transliterasi wacana maupun tradisi oral (lisan). Bentuk kesadaran gender ini menurut *feminism* Margot Badran sesungguhnya telah terlihat di akhir-akhir abad ke 19 pada karya-karya muslimah, baik dalam bentuk cerpen, puisi, esai, artikel, buku, maupun dalam bentuk memoar pribadi atau kumpulan surat. Beberapa di antara mereka yang adalah Aisyah Taymuriyah, Huda Sya’rawi (Mesir), Zaynab Fawwaz (Libanon), Rokeya Sakhwat Hossain dan Nazar Sajjad Haydar (India), Taj Salthanah (iran) dan Fatma Aliye (Turki)<sup>30</sup>

Salah satu fokus kritis gerakan feminisme (Islam) khususnya pada masa ORBA di Indonesia adalah pembahasan gender pada sistem pendidikan (implikasinya terkait dengan tenaga kerja wanita) yang dianggap sebagai bentuk penguasaan negara terhadap masyarakat untuk menjadi tenaga-tenaga terampil dan murah untuk dipekerjakan pada sentra-sentra industri milik negara. Sistem ini kemudian berpuncak pada konsep “*link and match*”, yang dengan demikian menjadikan sektor pendidikan sebagai basis dan pabrik penghasil tenaga kerja murah. Mirisnya, pada bagian lain sistem penguasaan ini mengharuskan pelestarian inferioritas perempuan guna menjaga eksistensi negara. Oleh sebab itu bagi kalangan feminis, wajah negara seperti ini harus dilawan, karena

---

<sup>28</sup>Donni Danardono, *Teori Hukum Feminis*, h. 13

<sup>29</sup>Jamhari dan Ismatu Rofi (ed), *Citra Perempuan Dalam Islam, Pandangan Ormas Keagamaan*, (Jakarta; PT Gramedia kerjasama dengan PPIM UIN Jakarta dan The Ford Foundation, 2003), h. 144

<sup>30</sup>Jamhari dan Ismatu Rofi (ed), *Citra Perempuan*, h. 2-3

kekuasaan dalam bentuk paling primitif ini (menempatkan perempuan sebagai subordinat) adalah penindasan terhadap hak asasi utamanya hak asasi perempuan<sup>31</sup>

Hal tersebut tampak pula dalam konsep pasal-pasal yang mengatur hubungan khusus antara muslim muslimah, misalnya pernikahan, perceraian, hak dan kewajiban suami-istri. Musdah Mulia ketika menyorot permasalahan ini melihat adanya bias gender dan personifikasi subordinatif. Musdah menyatakan bahwa akibat dari penerapan beberapa aturan (utamanya pasal-pasal KHI), maka posisi perempuan menjadi marginal, baik dalam kehidupan rumah tangga maupun kehidupan ketenagakerjaan. Jika istri keluar rumah maka ia dipandang tidak terhormat karena melalaikan kewajiban rumah tangga. Dalam ketenagakerjaan, jika istri bekerja di luar rumah (ranah publik), maka pekerjaannya dinilai sebagai kerja sambilan dan dibayar berdasarkan upah sampingan, akibatnya pekerja perempuan selalu ditempatkan sebagai pekerja lajang, meskipun ia telah berkeluarga.<sup>32</sup>

Lalu apakah dalam Islam terdapat larangan atau perintah bekerja bagi perempuan?. Menjawab pertanyaan ini terlebih dahulu harus digali dari khazanah sejarah peradaban manusia atau dalam tradisi agama-agama pra Islam terhadap perempuan. Sangat beralasan kiranya, sebab bagi sebagian kalangan anti Islam (bahkan dalam kalangan Islam sendiri) utamanya penggiat feminisme barat, muncul anggapan bahwa Islam sebagai agama dalam ajarannya justru menempatkan wanita pada posisi dibawah laki-laki, warga kelas dua, pelengkap atau dalam berbagai istilah inferior lainnya. Terma-terma *ar rijaalu qawwaamuuna 'ala annisaa* (QS an nisaa : [34]), satu banding dua dalam hal saksi (QS al Baqarah : [282]), dua banding satu dalam hal waris (QS. An Nisaa : [11]), adalah contoh segelintir ayat-ayat qur'an yang menjadi titik serang. Padahal diketahui bahwa Islam lahir justru di tengah masyarakat Arab yang kaya budaya (meski *jahiliyah*) dan kental dengan citra patriarki yang justru memperlakukan wanita layaknya barang. Budaya patriarki absolut inilah yang coba dikikis oleh kedatangan Islam, yang justru dicitrakan sebagai bagian dari ajaran Islam hingga dewasa ini.

Wanita bekerja, dalam pandangan umum lebih dilihat sebagai sebuah kegiatan yang dilakukan oleh kaum wanita di ruang-ruang publik (bukan di ruang privat/RT). Sementara dalam Islam (bagi pengkritiknya) terdapat ayat al qur'an yang justru memerintahkan wanita muslim untuk tetap berada di rumah (larangan ke luar rumah)<sup>33</sup>. Ayat inilah yang oleh beberapa kalangan dijadikan senjata awal untuk menyerang Islam, bahwa dalam ajaran Islam seorang wanita muslimah tidak

---

<sup>31</sup>Amelia Fauzia, *Tentang Perempuan Islam Wacana dan Gerakan* (Jakarta; PT Gramedia kerjasama dengan PPIM UIN Jakarta dan The Ford Foundation, 2003), h. 182

<sup>32</sup>Siti Musdah Mulia, *Membangun Surga Di Bumi : Kiat-Kiat Membina Keluarga Ideal dalam Islam* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2011), h. 88

<sup>33</sup>“dan hendaklah kamu tetap di rumahmu, dan janganlah kamu berhias dan bertingkah laku seperti orang-orang jahiliyah” QS. Al Ahzab : [33]

diperbolehkan untuk bekerja dan sedikit banyaknya difahamkan dari penafsiran ulama-ulama Islam itu sendiri, belum lagi banyaknya hadits-hadits Nabi yang dianggap sangat bias gender<sup>34</sup>

Dalam bahasan sebelumnya telah dikemukakan bahwa hak-hak kaum wanita untuk bekerja adalah sama berikut hak untuk memperoleh bagian dari apa yang diusahakan baik laki-laki maupun perempuan<sup>35</sup> Namun mirisnya, esensi ajaran kesetaraan ini sering menjadi bias ketika pemahaman ajaran Islam tersebut telah terkontaminasi dengan kerangka berpikir patriarkis sehingga muncul berbagai pandangan yang berbeda tentang status dan kedudukan perempuan yang dinilai berada dibawah subordinasi laki-laki. Pola pemikiran semacam inilah yang kemudian memunculkan anggapan Islam dan syariatnya sangat gender serta mengakibatkan timbulnya persepsi salah tentang Islam yang dinilai mendiskreditkan perempuan.

Hak kerja bagi wanita (muslimah) atau hak untuk tampil diruang publik diakui sangat dilematis, sebab kalimat *waqarna fii buyuutikunna* memang difahami oleh sebagian mufassir sebagai sebuah “larangan” (belum lagi persoalan menutup aurat, muhrim maupun izin, bahkan dalam hal ibadah sekalipun) bagi wanita untuk beraktifitas di ruang publik, akan tetapi ketidak sepakatan muncul terkait dalam hal-hal tertentu (objek, kondisi, pekerjaan, waktu) yang menjadikan larangan tersebut bersifat mutlak. Dalam bukunya *Syubuhat Haula Al-Islam*, Muhammad Quthb menjelaskan: Perempuan pada awal zaman Islam pun bekerja, ketika kondisi menuntut mereka untuk bekerja. Masalahnya bukan terletak pada ada atau tidaknya hak mereka untuk bekerja, masalahnya adalah bahwa Islam tidak cenderung mendorong wanita keluar rumah kecuali untuk pekerjaan-pekerjaan yang sangat perlu, yang dibutuhkan oleh masyarakat, atau atas dasar kebutuhan wanita tertentu. Misalnya kebutuhan untuk bekerja karena tidak ada yang membiayai hidupnya, atau karena yang menanggung hidupnya tidak mampu mencukupi kebutuhannya<sup>36</sup>

Oleh sebab itu Sayyid Quthb menyatakan bahwa tidak ada larangan bagi seorang wanita muslim untuk bekerja, hanya saja Islam tidak mendorong dan menganjurkan seorang wanita muslim untuk bekerja/tampil di ruang publik. Islam membenarkannya (wanita bekerja) sebagai darurat bukan sebagai dasar. Lebih jauh lagi dinyatakan bahwa wanita-wanita pada zaman Rasulullah-pun bekerja ketika keadaan menuntut mereka untuk bekerja, karena persoalannya bukanlah pada adanya hak atau tidak, tetapi lebih pada desakan kebutuhan yang mengharuskan wanita untuk bekerja<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup>Penjelasan lebih lanjut, lihat M. Quraish Shihab, *Wawasan al Qur'an : Tafsir Maudhu'ī Atas Berbagai Permasalahan Ummat* (Jakarta: Mizan, 1996), h. 303-305

<sup>35</sup>(karena ) bagi laki-laki dianugerahkan hak (bagian) dari apa yang diusahakannya, dan bagi perempuan dianugerahkan hak (bagian) dari apa yang diusahakannya”, QS. An Nisaa : [32]

<sup>36</sup>Amelia Fauzia, *Tentang Perempuan Islam*, h. 168-169

<sup>37</sup>Amelia Fauzia, *Tentang Perempuan*, h. 168

Pemikiran Sayyid Qutb tersebut dewasa ini dapat dijadikan pijakan untuk melihat fenomena maraknya kaum wanita meramaikan bursa kerja. Terlebih jenis dan varian kerja telah melampaui gambaran tentang kerja/ selama ini, bahkan sudah berada di luar jangkauan undang-undang dan peraturan terkait ketenagakerjaan. Dewasa ini pekerjaan tidak lagi dilihat sebagai sebuah aktifitas di tempat-tempat tertentu yang memang diperuntukkan untuk itu. Kapanpun, dimanapun dan oleh siapapun bekerja/pekerjaan dapat dilakukan tanpa perlu menampilkan sosok wanita pekerja ke ruang publik dan walaupun perempuan harus/ bekerja dan tampil ke ruang publik maka standar-standar syar'i tetap bisa diberlakukan.

Sebagai bagian akhir dari tulisan ini perlu kiranya dipaparkan kandungan al-Qur'an yang banyak menginformasikan tentang hak-hak pekerja, terutama pekerja wanita. Di dalam kitab suci terakhir itu disebutkan bahwa pekerja wanita memiliki 13 hak yang sama dengan pekerja pria, berupa: 1) jaminan kebebasan beribadah, 2) jaminan keamanan dan keselamatan kerja, 3) memperoleh upah/gaji layak, 4) mendapatkan upah lembur, 5) diberi waktu istirahat yang cukup di sela-sela bekerja, 6) menikmati libur pekanan, 7) diberi cuti (utamanya bagi wanita dalam kondisi tertentu), 8) diizinkan berorganisasi/menjadi anggota serikat pekerja, 9) memperoleh jatah makanan halal dan *thayyib*, 10) diberi tunjangan sosial dan kesehatan untuk pekerja beserta keluarganya, 11) menikmati tunjangan hari tua, 12) mendapatkan fasilitas transportasi (utamanya bagi pekerja wanita di malam hari), 13) diberi fasilitas asrama/mess.<sup>38</sup>

## **D. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Tak dapat dinafikan, perkembangan dunia kerja telah membuka keran-keran permasalahan baru jauh meninggalkan aturannya sendiri. Meski demikian permasalahan klasik dunia kerja senantiasa eksis dan *ter-up date* dengan sendirinya mengikuti pola perkembangan dinamika dunia kerja (bisa menjadi bagian dinamika itu sendiri). Persoalan klasik berupa hak dengan berbagai turunannya, masih menjadi inti masalah ketenagakerjaan. Isu kesetaraan pria dan wanita, konsep (bias) gender, marginalisasi pekerja wanita, eksploitasi dan pelecehan (verbal dan seksual) dalam dunia kerja misalnya, tetap menjadi permasalahan yang hingga kini dianggap belum memperlihatkan titik terang.

Bahasan lainnya yang juga tak kalah menarik, adalah terkait bekerjanya kaum wanita muslim, yang tentunya membutuhkan perluasan dan pemahaman makna hak dan kewajiban terlepas dari citra dan label Islam yang selama ini

---

<sup>38</sup>Sebagaimana dirangkum dari <https://www.hidayatullah.com/artikel/opini/read/2012/01/06/3969/al-quran-dan-informasi-hak-khusus-pekerja-wanita.html>

menjadi sasaran tembak bagi gerakan-gerakan feminisme dan Islam Fobia. Padahal pada hakikatnya permasalahannya tidak terletak pada standar-standar syar'i yang telah digariskan oleh Allah dalam al-Qur'an maupun oleh doktrin-doktrin hadits Rasulullah. Sebab masalahnya lebih kepada kesalahan dalam memahami konsep-konsep tersebut. Sangat jelas dalam Islam bahwa ukuran kemuliaan yang diberikan oleh Allah swt tidak pada jenis kelamin tetapi pada standar takwa. Kemudian dalam al-Qur'an juga terdapat banyak ketentuan yang menyatakan kesamaan hak antara perempuan dan laki-laki baik dalam beramal (berusaha/bekerja), maupun hak untuk memperoleh hasilnya.

Islam (al-Qur'an) datang memberikan informasi kepada manusia untuk memberikan hak-hak khusus pekerja wanita (justru tidak dapat dinikmati oleh kaum pria, misalnya cuti). Memang secara tersurat, tidak akan kita temukan ayat-ayat Al-Qur'an yang menyebutkan ada kata 'hak khusus pekerja wanita'. Namun secara tersirat, terdapat dalil-dalil umum berdasarkan ayat-ayat al-Qur'an yang dapat dijadikan landasan untuk memberikan hak tersebut.

Islam sama sekali tidak melarang seorang wanita untuk bekerja, terlebih jenis pekerjaan dewasa ini tidak selamanya mengharuskan wanita untuk tampil di depan umum. Hal ini terbukti dengan banyaknya kaum wanita/ibu rumah tangga yang bekerja justru dari dalam rumah. Kalaupun tampilnya wanita-wanita muslim di ruang publik merupakan satu keniscayaan, maka ajaran Islam telah tegas memberikan batasannya, misalnya tentang kewajiban menutup aurat, tidak bercampurnya antara pria dan wanita, jenis pekerjaan yang haram. Lebih jauh lagi terdapat hak-hak yang dimiliki oleh wanita justru tidak dimiliki oleh pekerja pria.

### **Saran-saran**

Pemerintah mampu menciptakan situasi kerja yang kondusif sesuai dengan kewajiban-kewajiban agama seorang muslimah (berubah menjadi hak pekerja muslimah yang harus diakomodir dalam dunia kerja, terutama hak reproduksi



---

## DAFTAR PUSTAKA

- Rokhmansyah, Alfian. *Pengantar Gender dan Feminisme : Pemahaman Awal Kritik Sastra Feminisme*. Yogyakarta: Garudhawaca. 2016.
- Fauzia, Amelia. *Tentang Perempuan Islam Wacana dan Gerakan*, Jakarta; PT Gramedia kerjasama dengan PPIM UIN Jakarta dan The Ford Foundation. 2003.
- Kahpi, Ashabul. 2016. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurnal Jurisprudentie, Vol. 3, Nomor 2, Desember 2016, h. 60-61
- Kahpi, Ashabul. *Tinjauan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Gerai/Swalayan Di Kota Makassar*. Laporan Penelitian Penelitian UIN Alauddin Makassar Tahun 2016.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta; Sinar Grafika. 2009.
- Badan Pusat Statistik, *Keadaan Tenaga Kerja Indonesia Februari 2019*. No. 41/05/Th. XXII, 06 Mei 2019.
- Donni Danardono, *Teori Hukum Feminis; Menolak Netralitas Hukum, Merayakan Difference dan Anti Essensialisme*, dalam Sulistyowati Irianto (ed), 2008, *Perempuan dan hukum: menuju hukum yang berperspektif kesetaraan dan keadilan*, Jakarta, Yayasan Obor Indonesia
- Eko Wahyudi, dkk. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta; Djambatan. 2003.
- Prayitno, Iwan. *Wanita Islam Perubah Bangsa*. Jakarta: Pustaka Tarbiatuna. 2003.
- Jamhari dan Ismatu Rofi (ed). *Citra Perempuan Dalam Islam, Pandangan Ormas Keagamaan*, Jakarta; PT Gramedia kerjasama dengan PPIM UIN Jakarta dan The Ford Foundation. 2003.
- Kementrian tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, *KepMenakertrans No. Kep.224/Men/2003*
- Husni, Lalu. 2009, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* , Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Edisi Revisi. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- Libertus Jehani dan Editus Adisu. *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Cet. I, (Jakarta: Visi Media. 2006.
- Fakih, M. *Runtuhnya Teori Pembanguna dan Globalisasi*. Yogyakarta: Insist Press. 2009.
- Shihab, M. Quraish. *Wawasan al Qur'an: Tafsir Maudhuu'i Atas Berbagai Permasalahan Ummat*, Jakarta: Mizan. 1996.
- Marisa Rueda, Marta Roodriguez, dan Susan. *Feminisme Untuk Pemula* Yogyakarta: t.p. 2007.
- Muthahari, Murtadha. *Wanita dan Hak-Haknya Dalam Islam* , diterjemahkan oleh M Hasyeem , Jakarta; Pustaka, 1985.

Orion Purba, *Teori dan Konsep Gender*. Dalam <https://gendernews88.wordpress.com/2010/09/07/konsep-dan-teori-gender/>

Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya; Bina Ilmu. 1983.

Republik Indonesia, *Undang-undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945*.

Republik Indonesia, *Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

Siti Musdah Mulia, 2011, *Membangun Surga Di Bumi : Kiat-Kiat Membina Keluarga Ideal dalam Islam*, Jakarta: Elex Media Komputindo

Sulistiyowati Irianto (ed). *Perempuan dan hukum: menuju hukum yang berperspektif kesetaraan dan keadilan*, Jakarta, Yayasan Obor Indonesia, 2008.

YPMI Al Hikmah, T.th, *Terjemahan al Qur'an Secara Lafzhiyah*, Jilid IV Juz 10, 11, 12. Jakarta, T.tp.

Asikin, Zainal et.al. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta; Raja Grafindo Persada. 1993.

*Internet*

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/10/11/kesenjangan-upah-antar-gender-semakin-melebar>. diakses tanggal 18 Oktober 2019

<https://regional.kompas.com/read/2013/05/13/22341011/DiPHK.Saat.Hamil..Agustina.Meninggal.Tanpa.Pesangon>

<https://www.bps.go.id/publication/2019/05/31/a96ce41f72e59d5dfb1cad9f/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2019.html>. Diakses tanggal 18 Oktober 2019.

<https://www.hidayatullah.com/artikel/opini/read/2012/01/06/3969/al-quran-dan-informasi-hak-khusus-pekerja-wanita.html>