

KEADILAN GENDER DALAM UNDANG-UNDANG TENAGA KERJA DI INDONESIA

¹*Anis Faridatul Hasanah**, ¹*Iza Hanifuddin*

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo

*Corresponding Email: faridatulanis2@gmail.com

Diterima: 12 Juli 2021 | Direvisi: 26 Agustus 2021 | Disetujui: 12 September 2021

Abstract. *This study tries to analyze women's employment law in Indonesia. In this case, the analysis of the case in the forms of violation of labor rights against women and how they are protected according to the Manpower Act. Women workers have the right to work and earn an income for a decent living. Women have the same rights as men in choosing jobs that match their abilities and interests and are not respected without discrimination, which is also regulated in the law. The laws and regulations in Indonesia itself have undergone changes and changes that have taken place many times. Starting from the formation of laws in Indonesia, especially before the amendment to the 1945 Constitution, the enactment of Law Number 10 of 2004, and previously Law Number 12 of 2011. The types and rules of legislation regulated in Article 7 of Law No. The laws are as follows: the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, TAP MPR, Laws/Perpu, Government Regulations, Presidential Regulations, and Regional Regulations. Ratification, Promulgation, and Dissemination and promulgated by the state secretariat.*

Keywords: *law; Indonesian laws and regulations; female worker*

Abstrak. *Penelitian ini mencoba menganalisis hukum ketenagakerjaan perempuan di Indonesia. Dalam hal ini analisis kasus bagaimana bentuk pelanggaran hak tenaga kerja pada perempuan dan bagaimana perlindungannya menurut UU Ketenagakerjaan. Pekerja perempuan memiliki hak dalam bekerja dan memperoleh penghasilan untuk penghidupan yang layak. Bahwa perempuan memiliki hak yang sama dengan laki-laki dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya serta juga diperlakukan setara tanpa adanya diskriminasi yang mana juga diatur dalam UU. Yang mana perundangan-undangan di Indonesia sendiri telah mengalami perdebatan serta perubahan yang berlangsung berkali-kali. Mulai dari pembentukan Undang-Undang di Indonesia, khususnya sebelum perubahan UUD 1945, serta sebelum di tetapkannya Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004, serta pembaharuannya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011. Adapun jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan yang diatur dalam Pasal 7 Undang-Undang tersebut adalah sebagai berikut: UUD RI 1945, TAP MPR, UU/Perpu, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden dan Peraturan Daerah. Pengesahan, Pengundangan, dan Penyebarluasan dan tahap diundangkan oleh sekretariat negara.*

Kata Kunci: *hukum; tata perundang-undangan Indonesia; pekerja perempuan*

PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 ketentuan Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa Indonesia adalah negara kesatuan. Daerah-daerah yang berada dalam kerangka Negara Kesatuan publik Indonesia tidak hanya diatur oleh kewenangan pemerintah pusat, akan tetapi daerah diberikan kewenangan untuk mengatur penyelenggaraan pemerintahannya sendiri. Sistem pemerintahan di negara Indonesia menganut dua sistem yang dapat menghubungkan antara pemerintah pusat dan daerah. Sistem yang pertama disebut sentralisasi yaitu segala urusan, fungsi, tugas, dan wewenang penyelenggaraan pemerintahan ada pada Pemerintah Pusat yang pelaksanaannya dilakukan secara dekonsentrasi (pelimpahan wewenang dari Pemerintah kepada Gubernur sebagai wakil Pemerintah dan/atau kepada Instansi Vertikal di wilayah tertentu). Sistem yang kedua desentralisasi, yaitu urusan, tugas dan wewenang pelaksanaan pemerintahan diserahkan seluas-luasnya kepada daerah. Pelimpahan wewenang dari pusat ke daerah yang bersifat pelayanan lokal yang melibatkan masyarakat, dalam hal ini pemerintah daerah dapat menyesuaikan pelayanan dengan kebutuhan dan kemampuan daerah masing-masing. Ketersediaan tersebut salah satunya berupa pekerjaan menunjang perekonomian pembangunan nasional (Muhammad Fauzan, 2006). Pelaksanaan dalam pembangunan nasional bagi tenaga kerja berperan sangat penting, sehingga diperlukan peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2): “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pemerintah dalam hal ini berusaha menyediakan lapangan kerja untuk warga negaranya bertujuan untuk penghidupan yang lebih dan dapat membantu perekonomian negara. Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan peluang bagi angkatan kerja. Khususnya memberi peluang bagi pekerja perempuan. Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (Kurangnya kapasitas sumber daya manusia diakibatkan terutama oleh sistem pendidikan dan pelatihan sehingga berakibat terjadinya pengangguran. Dilihat dari sudut pandang

pembangunan ketenagakerjaan masalah yang dihadapi ini bukan hanya memperoleh permasalahan yang berdiri sendiri, melainkan ada banyak faktor yang mempengaruhi, seperti faktor pendidikan, kesehatan, ekonomi, jasa dan sebagainya, oleh karena itu pemecahan masalah ketenagakerjaan harus didekati secara lintas sektoral.

Persamaan hak pekerja laki-laki dan pekerja perempuan pada dasarnya telah dijamin dalam konstitusi UUD 1945, Tentang UU Ketenagakerjaan No. 13 Pasal 28 D ayat (2) menegaskan, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam hal ini negara menjamin adanya perlakuan yang adil terhadap para pekerja, baik dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja, maupun pemberian upah. Meskipun secara normatif terdapat kesamaan hak antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki (Noorhasanah, 2019). Baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dengan begitu masih terjadi ketimpangan gender dalam bidang ketenagakerjaan antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki. Sehingga dari hal tersebut, muncullah berbagai persoalan yang berkaitan dengan pemenuhan untuk hak pekerja perempuan itu sendiri. Akan tetapi pembahasan mengenai hak tenaga kerja perempuan dirasa kurang menjadi topik perbincangan yang hangat. Apalagi bila meninjau kembali persepsi pemikiran mengenai hak-hak pekerja perempuan, hal tersebut dirasa kurang begitu diperhatikan (Jaelani, 2020).

Perlindungan pekerja perempuan dalam penelitian ini mengangkat mengenai hal-hal yang menyangkut pekerja perempuan antara lain perjanjian kerja, upah pekerja, hak-hak khusus pekerja perempuan, jamsostek dan serikat pekerja. Terlebih lagi perempuan dianggap lebih rentan daripada laki-laki sehingga perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan sangat diperlukan, terutama hak reproduksi pekerja perempuan (Tantimin, 2021). Untuk melindungi hak khusus tersebut maka dibentuk peraturan yang mengatur pelanggaran kerja untuk pekerja perempuan di malam hari, pelanggaran melakukan pekerjaan yang mengancam kesehatan moral perempuan atau melanggar hak reproduksinya (ketentuan mengenai menstruasi, maternitas, cuti hamil atau keguguran), dikarenakan wanita yang sedang hamil rentan kesehatannya dan berhak mendapat perlindungan. Pasal 49 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa hak khusus yang melekat pada diri perempuan dikarenakan fungsi reproduksi dijamin dan dilindungi oleh hukum. Pekerja perempuan

tidak diperhatikan dan diberi perlindungan sebagaimana mestinya sehingga kasus-kasus seperti ini masih sering terjadi. Kewajiban menjaga kondisi kerja yang mendukung untuk meningkatkan jaminan keselamatan kerja merupakan tanggung jawab karyawan dan perusahaan sebagai pencegahan kecelakaan kerja. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut penulis membahas dan menelaah mengenai hak tenaga kerja perempuan di Indonesia.

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu suatu penelitian yang berdasarkan pada penelitian kepustakaan guna memperoleh data sekunder di bidang hukum. Adapun digunakannya metode penelitian hukum normatif, yaitu melalui studi kepustakaan adalah untuk menggali asas-asas, norma, teori dan pendapat hukum yang relevan dengan masalah penelitian melalui inventarisasi dan mempelajari bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tertier. Sumber Data Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat, yaitu berupa peraturan perundang-undangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Posisi Laki-laki dan Perempuan dalam Al-Quran dan Hadist

Pada hakikatnya Alquran mengajarkan hubungan yang seimbang antara laki-laki dan perempuan dalam berbagai ruang lingkup kehidupan sosial. Seyogyanya hal seperti itu sudah tidak perlu untuk dipersoalkan kembali, sebab dengan melihat pada fenomena sekarang semestinya dapat kita akui bahwasanya perempuan pada saat ini sudah menunjukkan eksistensinya di dunia publik. Terutama selaku pekerja perempuan, sehingga hal yang semestinya dibahas adalah mengenai aspek dari pemenuhan hak perempuan selaku pekerja perempuan yang semestinya memiliki hak yang sama dengan pekerja laki-laki. Dan idealnya Alquran sebagai pedoman umat Muslim, tidak hanya berperan sebagai teks yang diam melainkan ia mampu menjawab seluruh problematika yang ada dalam kehidupan sehari-hari terutama terkait hal tersebut. Persamaan hak pekerja laki-laki dan pekerja perempuan pada dasarnya telah dijamin dalam konstitusi UUD 1945, Tentang UU Ketenagakerjaan No. 13 Pasal 28 D ayat (2) menegaskan, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dalam hal ini negara menjamin adanya perlakuan yang adil terhadap para pekerja, baik dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja, maupun pemberian upah (Noorchasanah, 2020).

Penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa hukum wanita yang bekerja adalah mubah atau diperbolehkan, namun setidaknya pekerja wanita harus tahu posisi dan kedudukannya di rumah, masyarakat dan di lingkungan tempat kerja. Penelitian lainnya mengenai persoalan kaum wanita yang dilandasi dengan pedoman syariat seperti yang berhubungan dengan pemikiran Quraish tentang perempuan melalui tafsirnya. Tulisan Ini menyimpulkan interpretasi sensitive gender dapat dipertimbangkan dalam penafsiran (Wartini, 2006). Pembaharuan ini mengalami kemajuan perlahan dan pasti, dapat dibuktikan dengan tidak adanya penolakan dalam penafsiran ketika ia menafsirkan ayat-ayat tentang wanita dan isu-isu gender. Hal serupa juga seperti penelitian yang menegaskan bahwa prinsip-prinsip liberalisme yang digunakan oleh Husein Muhammad selain menggunakan analisis keadilan gender yang dijadikan dasar saat ia melakukan penafsiran Alqur'an. Hasilnya, tafsirnya bukan hanya sarat dengan pesan keagamaan, tetapi juga menjadi bagian dari ekspresi identitas kiyai feminis dalam perkembangan tafsir di Indonesia.

Posisi Laki-laki dan Perempuan dalam Hukum Islam (*Fiqh*)

Fiqh sebagai produk pemikiran manusia maka fiqh bukanlah sesuatu yang rigid terhadap perubahan-perubahan. Sehingga fiqh senantiasa mempunyai sifat berkembang dan adaptable, menerima perbedaan dan perubahan dari waktu ke waktu. Karena fiqh dituntut untuk mampu memberikan jawaban yuridis terhadap berbagai tuntutan persoalan hidup dan kehidupan manusia, sementara kehidupan manusia senantiasa mengalami perubahan-perubahan. Oleh karena itu peluang kajian fiqh senantiasa terbuka dan harus memperhatikan implikasi-implikasi sosial pada penerapan produk pemikiran hukum, disamping tetap menjaga relevansinya dengan kehendak doktrin al-mashadiru al-tasyri' (sumber hukum) yaitu Al-Qur'an dan As-Sunnah. Sedang muamalah menurut istilah syariat Islam adalah suatu kegiatan yang mengatur hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan sesama umat manusia.

Berdasarkan pengamatan terhadap fungsi hukum Islam atau fiqh, muncul serangkaian pendapat ulama tentang muamalah dalam perspektif gender, dimana mereka ingin melihat seberapa jauh hukum Islam sejalan dengan tuntutan zaman, dan bagaimana

seharusnya hukum Islam itu dikembangkan dalam merespons dan menjawab secara konkret masalah yang timbul di masyarakat (Royani, 2018). Karakteristik ekonomi Islam adalah bermuamalah untuk memenuhi kebutuhan untuk dirinya, keluarganya, dan masyarakat. Hal ini tidak membedakan antara laki-laki maupun perempuan. Kajian ini dimaksudkan agar hukum Islam (fiqh) fungsional dalam membimbing umat sesuai perkembangan zaman. Di era globalisasi seperti ini banyak wanita yang melakukan muamalah sesuai alasan dan kebutuhan mereka. Namun banyak ulama yang malarang wanita untuk bermuamalah dengan alasan tertentu, sehingga mereka harus menetap di rumah, termarginalkan, terpinggirkan, tidak boleh berinteraksi dengan orang lain, dan jika keluar rumah harus memakai cadar. Di sisi lain, ada juga ulama yang membolehkan dengan alasan yang bisa dipertanggungjawabkan. Dari kedua kubu tersebut muncul pendapat ketiga yang membolehkan dengan syarat sesuai koridor hukum Islam (Royani, 2018).

Fatwa tentang Pekerja Perempuan

Fatwa tidak hanya menempati kedudukan penting dalam hukum Islam, melainkan juga dalam hukum positif. Berdasarkan Pedoman dan Prosedur Penetapan Fatwa MUI, dalam bab VI disebutkan bahwa kewenangan dan wilayah Fatwa DSN MUI adalah masalah-masalah keagamaan secara umum, terutama masalah hukum (fiqh) dan masalah aqidah yang menyangkut kebenaran dan kemurnian keimanan umat Islam Indonesia. Hal ini tentu membuat fatwa DSN MUI dapat diberlakukan juga sebagai hukum positif di Indonesia.

Dalam konteks tata perundangan undangan hukum di Indonesia, Fatwa DSN MUI memang tidak menjadi bagian dalam sistem hukum perundang-undangan di Indonesia, bahkan dalam struktur kelembagaan negara juga tidak dikenal apa yang disebut dengan mufti ataupun lembaga fatwa. Selain itu, hakekat dasar fatwa sesungguhnya berfungsi sebagai sebuah pendapat hukum (legal opinion) yang daya ikatnya berbeda dengan putusan hukum (*qadla*) seperti ketetapan atau putusan hakim. Namun kenyataan yang terjadi, fatwa bagi sebagian besar umat Islam Indonesia tidak hanya dipahami sebagai pendapat hukum yang tidak mengikat, tapi lebih jauh dari itu fatwa ulama sudah menjadi acuan dan pedoman pelaksanaan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari. Di samping itu, Fatwa DSN MUI juga menjadi rujukan dalam perumusan hukum peraturan perundang-undangan di Indonesia. Misalnya semenjak berlakunya Undang-Undang Nomor 21

Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah Pasal 26, Fatwa DSN MUI dinyatakan menjadi rujukan resmi dalam penyusunan Peraturan BI tentang prinsip syariah di Indonesia (Oktavia, 2007).

Pada Mukhtamar NU ke-29 di Cipasung Tasikmalaya pada Tanggal 1 Rajab 1415 H/4 Desember 1994 M, permasalahan banyaknya wanita yang bekerja di malam hari dibahas. Jawaban yang ditetapkan menjadi fatwa Bahtsul Masa'il saat itu adalah haram bagi wanita bekerja di malam hari. Hukum ini dapat berubah tergantung pada ada tidaknya fitnah serta izin dari suami atau wali. Menjadi boleh hukumnya jika perempuan pekerja malam hari itu aman dari fitnah serta mendapat izin dari suami atau walinya. Tetapi apabila menduga ada fitnah maka hukumnya menjadi haram dan dosa besar, dan menjadi makruh ketika mengkhawatirkan terjadinya fitnah. Perempuan, sekali lagi, dipandang sebagai pemantik terjadinya fitnah dan rawan tertimpa fitnah. Di era globalisasi seperti ini banyak wanita yang melakukan muamalah sesuai alasan dan kebutuhan mereka. Namun banyak ulama yang malarang wanita untuk bermuamalah dengan alasan tertentu, sehingga mereka harus menetap di rumah, termarginalkan, terpinggirkan, tidak boleh berinteraksi dengan orang lain, dan jika keluar rumah harus memakai cadar. Di sisi lain, ada juga ulama yang membolehkan dengan alasan yang bisa dipertanggungjawabkan. Dari kedua kubu tersebut muncul pendapat ketiga yang membolehkan dengan syarat sesuai koridor hukum Islam (Tim Lajnah Ta'lim Wan Nasyr (LTN) PBNU, 2011).

Undang-undang Perlindungan terhadap Pekerja Perempuan

Pada pasal 76 Ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan beberapa keringanan kepada pekerja atau buruh perempuan. Keringanan ini diberikan untuk melindungi pekerja atau buruh perempuan karena secara kodrati perempuan mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat yaitu reproduksi (Maimun, 2007). Pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana tertera dalam pasal 76 pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja (Prajnaparamita, 2019).

Pekerja yang bekerja sebelum waktu yang ditentukan harus mendapatkan Fasilitas antar dan jemput, hal tersebut jelas diatur dalam pasal 76 ini. Hal tersebut dikarenakan pada waktu tersebut belum terdapat kendaraan umum dan waktu tersebut rawan terjadi kejahatan.

Pada pasal 77 UU no.13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan dijelaskan bahwa Pengusaha ataupun majikan harus mengikuti aturan tentang waktu kerja dari pekerja, baik untuk laki-laki maupun perempuan. Pengusaha tidak boleh memperkerjakan pekerjanya lewat dari batas waktu yang telah ditentukan. Pada pasal 2 no.13 Tahun 2003 Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 menjelaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 pengusaha harus menyediakan makanan dan minuman bergizi, menjaga keamanan di tempat kerja dan menyediakan angkutan bagi pekerja sehingga keselamatan pekerja perempuan tetap terjamin. Aturan yang terdapat dalam pasal 2 tersebut sama dengan Pasal 76 UU no.13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan, dimana keduanya mengatur tentang kepentingan dan keselamatan pekerja Perempuan di malam hari.

Perlindungan terhadap wanita sehubungan dengan ketenagakerjaan yang diatur dalam UU No. 39 tahun 1999 tentang HAM terdapat pada Pasal 49, yang menyatakan: wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan, wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita, hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum. Perlindungan terhadap wanita dalam UU No. 13 Tahun 2003 diatur pada Pasal 76 memberikan beberapa keringanan kepada pekerja/buruh perempuan (Pasal 76 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003). Antara lain: Pekerja/buruh perempuan yang berusia kurang dari 18 (delapan belas) tahun dan pekerja hamil dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00.

Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh sebagai berikut: (Djumadi, 1993).

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
2. Istirahat

- mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak cuti istirahat mingguan ini berhak atas upah yang penuh.
2. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus, setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
 3. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus.
 4. Cuti haid bila merasakan sakit pada masa haid, pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada haid pertama dan kedua pada waktu haid. Cuti haid sekarang ini, menurut UU No. 13 Tahun 2003, tidak lagi merupakan hak mutlak bagi pekerja perempuan melainkan suatu izin untuk boleh tidak masuk kerja yang diberikan oleh Undang-undang bila dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukannya kepada pengusaha pelaksanaan ketentuan izin haid ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
 5. Melahirkan, pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah). Sanksi atas kejahatan tidak memberikan istirahat melahirkan atau keguguran ini adalah sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan / atau denda paling sedikit RP 100.000.000.- (seratus juta rupiah) dan paling banyak RP 400.000.000.- (empat ratus juta rupiah) (pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003).
 6. Menyusui, pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya, jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Sanksi atas pelanggaran ketentuan waktu istirahat dan cuti ini adalah sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan / atau denda paling sedikit RP 10.000.000.- (sepuluh juta rupiah) (pasal 187 UU No. 13 tahun 2003).

KESIMPULAN

Hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Perlindungan hukum terhadap perempuan yang bekerja di malam hari dalam hukum positif saat ini relatif terdapat pelanggaran. Hal ini dikarenakan masih terdapat perusahaan-perusahaan, yang mempekerjakan perempuan dengan waktu kerja yang melebihi waktu yang ditentukan oleh undang-undang dan mengesampingkan prosedur perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja di malam hari. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan di Indonesia belum cukup memadai. Karena masih terdapat hak-hak tenaga kerja perempuan di Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang apabila dilanggar oleh pengusaha belum ada ketentuan sanksinya. Maka sudah seharusnya terdapat peraturan daerah yang mengatur secara spesifik tentang perlindungan HAM terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja di malam hari. Apabila hal ini dilakukan, dimungkinkan kelemahan-kelemahan yang ada dalam undang-undang dapat tertutup. Selain itu Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh sebagai berikut: Istirahat antara jam kerja, Cuti tahunan, Cuti haid bila merasakan sakit pada masa haid, Melahirkan, menyusui.

REFERENSI

- Asri Wijaya. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- As Siba'y, Musthafa. *Wanita Diantara Hukum Islam Dan Perundang-Undangan*. Jakarta Bulan Bintang, 1977.
- Salam, Drs. H. Abd. *Kedudukan Peraturan Perundang Undangan Negara dalam Institusi Hukum Islam*.
- Chairuman Pasaribu dan Surahwardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 1994.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa Fazlur Rahman. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Rajawali, 1993.
- Farida Indrati, Maria. *Ilmu Perundang-Undangan: Jenis, Fungsi, Materi Muatan*, Jakarta: Kanisius, 2007.

- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2007.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan: berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait lainnya*. Karawaci: Ghalia Indonesia, 2011.
- Sri Warjianti. *Hukum Ketenagakerjaan Keselamatan Kerja dan Perlindungan Upah Pekerja Wanita*. Bandung: Tarsito, 1998.
- Soedardji. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*. Pustaka Yustisia: Yogyakarta, 2008.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudi. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: CV. Rajawali, 1986.
- Tim Lajnah Ta'lif Wan Nasyr (LTN) PBNU. *Ahkamul Fuqaha, Solusi Problematika Aktual Hukum Islam, Keputusan Muktamar, Munas dan Konbes NU (1926–2010)*. Surabaya: Khalista, 2011.
- Khaeruman, Badri. *Hukum Islam Dalam Perubahan Sosial*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Yuliandri. *Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Yang Baik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Yani, Ahmad. *Pembentukan Undang-Undang & Perda*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- A, Mulyadi. *Relasi Laki-Laki dan Perempuan (Menabrak Tafsir Teks, Menakar Realitas)*. AlIhkam: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial, 7(2), 2014.
- A, Wartini. *Tafsir feminis m. Quraish shihab: Telaah ayat-ayat Gender dalam Tafsir almisbah*, PALASTREN Jurnal Studi Gender, Vol 2, 2016.
- N. Noorchasanah, *Hak Pendapataan Pekerja Perempuan Dalam Al-Qur'an*. Khazanah Theologia. Vol. 2 No. 2, Agustus 2020.
- Susiana, S. *Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme*. Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial, Vol 2 No. 8, 2019.
- E Jaelani. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan*. AL AMWAL (HUKUM EKONOMI SYARIAH). Vol 1 No. 1, 2020.

- Maulida, Irma. *Implementasi Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Uswagati, Vol. 5, No. 1, Februari 2021.
- Tantimin, Elizabeth Sinukaban. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia*. Vol 8 No 3 Tahun 2021.
- R. D, Triyani. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim di Bekasi)*. Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune, 2021.
- E., Zulaiha, & Busro, B. *Prinsip Liberalisme dalam Metodologi Tafsir Feminis: Pembacaan pada Karya-karya Husein Muhammad*. Khazanah: Jurnal Studi Islam dan Humaniora, Vol 1 NO 18, 2020.
- Afrelian, Muhamad Ibnu dan Imahda Khoiri Furqon. *Legalitas dan Otoritas Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia dalam Operasional Lembaga Keuangan Syariah*. MIZANI: Wacana Hukum, Ekonomi dan Keagamaan, Volume 5, No. 2, 2018.
- Andiko, Toha. *Signifikansi Implementasi Konsep Ekonomi Islam dalam Transaksi Bisnis di Era Modern*. Jurnal Ilmiah Mizani: Wacana Hukum, Ekonomi dan Keagamaan, Vol. 4, No. 1, 2017.
- Al-Hakim, Sofyan. *Perkembangan Regulasi Perbankan Syariah di Indonesia, dalam Ijtihad*. Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan, Volume 13, No. 1, Juni 2013.
- Wiliwiyati, Yulia. *Sejarah Perkembangan Tata Perundang-Undangan yang Berlaku di Indonesia*. Banten.
- Rahmatullah Hanafi, Yusram. *Keberadaan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia*. <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/6142/1/Artikel%20Rahmatullah>. Diakses pada 16 Agustus 2021.
- Tantimin, Elizabeth S. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terikat Ketidakesetaraan Gender Di Indonesia*. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial. Vol 8 Nomor 3 Tahun 2021.
- Ari Welianto, *Tata Urutan Peraturan Perundangan di Indonesia*, <https://www.kompas.com/skola/read/2020/02/07/080000469/tata-urutan-peraturan-perundangan-diindonesia?page=all>, Diakses 18 Agustus 2021.