

Hak - Hak Pegawai Wanita yang Bekerja di Kementrian Agama Kota Bandung Ditinjau melalui Undang - Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 dan Maqashid Syari'ah

Melani Puspitasari, Titin Suprihatin, Shindu Irwansyah

Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

melanipstpsrr@gmail.com, titinsuprihatin62@gmail.com, shinduirwansyah@gmail.com

Abstract— This thesis aims to find out about the protection of the rights of women workers, especially those who work late at night in accordance with the provisions of the Law No. 13 of 2003 and Maqoshid Syari'ah. The method used in this research is a qualitative approach. The data source in this study comes from field data, namely the staff who work at the penmad. Meanwhile, the secondary data sources from this research are sourced from books and journals related to the Labor Law No. 13 of 2003 and Maqoshid Syari'ah. Furthermore, the data collection methods used in this study were observation and interview methods.

From this research, it is found that the rights of women workers that have been carried out by the Ministry of Religion of the City of Bandung are: First, in the Manpower Act No. 13 of 2003 the rights of women workers are not fully granted or implemented by the company, such as the absence of a special shuttle facility for female employees who come home late at night and do not get menstrual leave. Second, in the maqoshid sharia, seen from the 5 principles of "hifdzu din, hifdzu nafs, hifdzu aql, hifdzu mal and hifdzu nasab" it can destroy these 5 principles because these female workers are very fatal for themselves. Meanwhile, according to Syatibi defines "In fact, syari'ah aims to realize the benefit of mankind in the world and the hereafter".

Keywords— *Women's Workers' Rights, Labor Law No. 13 of 2003, Maqoshid Shariah.*

Abstrak. Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui tentang perlindungan hak-hak pekerja wanita khususnya yang bekerja hingga larut malam sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 serta Maqoshid Syari'ah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis pendekatan kualitatif. Adapun sumber data dalam penelitian ini bersumber dari data lapangan yaitu para staff yang bekerja di penmad tersebut. Sedangkan sumber data sekunder dari penelitian ini bersumber dari buku-buku maupun jurnal yang berkaitan dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Maqoshid Syari'ah. Selanjutnya, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode observasi dan wawancara.

Dari penelitian ini, ditemukan bahwa hak-hak pekerja wanita yang sudah dilakukan oleh Kementrian Agama Kota Bandung yaitu: Pertama, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 hak-hak pekerja wanita tidak diberikan atau diterapkan secara utuh oleh pihak perusahaan tersebut seperti tidak adanya fasilitas antar jemput khusus karyawan wanita yang pulang larut malam dan tidak mendapatkan cuti haid. Kedua, didalam maqoshid syariah dilihat dari 5 prinsip "hifdzu din, hifdzu nafs, hifdzu aql, hifdzu mal dan hifdzu nasab" dapat merusak ke 5 prinsip tersebut karena pekerja wanita tersebut sangat berakibat fatal bagi dirinya sendiri. Sedangkan menurut Syatibi mendefinisikan "Sesungguhnya syari'ah bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan manusia di dunia dan akhirat".

Kata Kunci—*Hak-Hak Pekerja Wanita, Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Maqashid Syariah.*

I. PENDAHULUAN

Di Indonesia peraturan yang berkaitan dengan pengembangan ketenagakerjaan sudah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut undang-undang ini, ketenagakerjaan memiliki pengertian yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹ Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi payung hukum bagi perlindungan tenaga kerja bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan 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.

Ketentuan undang-undang yang melarang adanya diskriminasi antara laki-laki dan wanita dalam dunia kerja

(*das sollen*), maka seharusnya di dalam kenyataannya wanita yang bekerja memang benar-benar diperlakukan tanpa adanya diskriminasi dengan laki-laki. Akan tetapi di dalam kenyataannya (*das sein*) sering terjadi diskriminasi antara laki-laki dan wanita dalam banyak aspek dari pekerjaan, misalnya dari segi gaji, tunjangan, jenjang karier, dan lain-lain. Dalam hal ini penerapan kerja bagi para wanita perlu dilakukan peninjauan dalam UU ketenagakerjaan dan konsep *maqashid syari'ah*. Agar tujuan penerapan kerja hingga larut malam sesuai dengan tujuan syari'ah (*maqashid syari'ah*) dan tidak menyalahi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Hukum Islam mempunyai tujuan yang hakiki yaitu menjadi tolak ukur bagi manusia dalam rangka mencapai kebahagiaan hidup. Pembuat hukum yang sesungguhnya hanyalah Allah, Dia tidak berbuat sesuatu yang sia-sia, setiap yang Dia lakukan ada tujuannya yakni untuk kemaslahatan manusia. Tujuan hukum Allah dapat dilihat dari dua sisi yaitu: *pertama*, dilihat dari segi manusiawi yakni tujuan-tujuan dari segi kepentingan manusia atau *mukalaf*. *Kedua*, dilihat dari sisi Allah sebagai pembuat hukum yaitu apa tujuan Allah membuat hukum.² Kemaslahatan yang akan diwujudkan itu dibagi kepada tiga tingkatan kebutuhan, yaitu *daruriyat* (kebutuhan primer, mesti), *hajiyat* (kebutuhan sekunder, dibutuhkan), *tahsiniyat* (kebutuhan tersier). Ketiga tingkatan kebutuhan (masalah) tersebut pada dasarnya saling berkaitan antara satu sama lainnya. Masalah *tahsiniyat* adalah bersifat pelengkap bagi masalah *hajiyat*, yang juga menjadi pelengkap bagi masalah *daruriyat*. Masalah *daruriyat* adalah dasar dari semua masalah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak pegawai wanita yang bekerja di Kementerian Agama Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pegawai wanita yang bekerja di Kementerian Agama Kota Bandung ditinjau melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Maqashid Syariah.

II. LANDASAN TEORI

Menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 8 mengenai perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan meliputi: Kesempatan kerja, Pelatihan kerja, Produktivitas tenaga kerja, Hubungan

industrial, Kondisi lingkungan kerja, Pengupahan dan Kesejahteraan tenaga kerja.³

Perlindungan hukum adalah jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun didalam hubungan dengan manusia. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.⁴ Perlindungan hukum berkaitan dengan hak pekerja/buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh terdapat Pada Pasal 104 UU no.13 tahun 2003. Pasal 104 ayat 1 “Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”. Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Menurut definisi tersebut, Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit atau nyata dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Perlindungan terhadap pekerja wanita di malam hari telah di atur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana tertera diantaranya pada Pasal 76, 77, 80, 81, 82.

Secara etimologi, Maqashid artinya kesengajaan atau tujuan, Maqashid berarti hal-hal yang dikehendaki dan dimaksudkan. Sedangkan Syari'ah berarti sejumlah hukum amaliyyah yang dibawa oleh agama Islam, baik yang berkaitan dengan konsepsi aqidah maupun legislasi hukumnya. Penggabungan dua kata tersebut menjadi *maqashid syariah*, secara garis besar bermakna tujuan-tujuan syariat Islam.⁵ Ibnu 'Asyur menyimpulkan bahwa “*maqashid syari'ah* adalah nilai-nilai dan prinsip-prinsip dasar yang melandasi hukum-hukum syariat yang mengatur hubungan manusia dengan manusia, kemasalahatan yang hendak diwujudkan melalui hukum-hukum syariat tersebut, karakter-karakter yang mencirikan keunggulannya, serta aturan-aturan hukum untuk mewujudkan kemasalahatan”. Imam al- Ghazali menuliskan bahwa, “kebutuhan utama manusia mencakup tiga hal penting, yaitu dharury, hajy dan tahsiny”. Yang pertama adalah pemenuhan kebutuhan pokok yang mencakup lima hal penting, *hifdz ad-din* (memelihara agama), *hifdz an-nafs* (memelihara jiwa), *hifdz al-aql* (memelihara akal), *hifdz al-mal* (memelihara harta), *hifdz al-irdl* (memelihara Kehormatan).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pegawai Wanita Yang Bekerja Di Kementerian Agama Kota Bandung Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Maqashid Syari'ah*

Perlindungan terhadap pekerja wanita di malam hari telah di atur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana tertera dalam pasal berikut:

Pada Pasal 76 dinyatakan bahwa,

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.

Pada Pasal 77 menyatakan bahwa,

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
3. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Pada Pasal 80 menyatakan bahwa,

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pada Pasal 81 ayat (1) menyatakan bahwa,

4. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama

dan kedua pada waktu haid.

5. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pada Pasal 82 menyatakan bahwa,

1. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
2. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pada Pasal 83 menyatakan bahwa,

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Imam Asy-Syatibi menjelaskan ada 5(lima) bentuk maqashid syari'ah atau yang disebut dengan kuliyyat al-khamsah (lima prinsip umum). Kelima maqashid tersebut yaitu:

1. Hifdzu din (melindungi agama),
2. Hifdzu nafs (melindungi jiwa),
3. Hifdzu aql (melindungi pikiran),
4. Hifdzu mal (melindungi harta),
5. Hifdzu nasab (melindungi keturunan).

Aturan-aturan tersebut berguna untuk kemaslahatan umat manusia, karena salah satu fungsi dari maqashid syari'ah ini adalah untuk memahai pertimbangan jangka panjang kegiatan dan kebijakan manusia dan mengaitkannya dengan ketentuan hukumnya yang ada. Hifzu din atau memelihara agama adalah kewajiban menjaga dan memelihara tegaknya agama dimuka bumi dengan cara beribadah kepada Allah. Hifdzu nafs atau memelihara jiwa adalah kewajiban menjaga dan memelihara jiwa manusia dalam arti luas, seperti larangan membunuh atau menghindari tempat maupun jam rawan kriminalitas. Hifdzu aql atau memelihara akal adalah kewajiban dan memelihara akal bagi setiap manusia. Hifdzu mal atau memelihara harta adalah kewajiban menjaga dan memelihara harta benda dalam rangka sebagai sarana untuk beribadah kepadanya. Hifdzu nasab atau memelihara keturunan adalah kewajiban menjaga dan memelihara keturunan yang baik.

Hak-hak pekerja wanita ini sangat benar-benar diharapkan untuk direalisasikan karena sangat berpengaruh bagi kaum perempuan yang bekerja hingga malam untuk menjamin keselamatan dan keamanan bagi tenaga kerja wanita karena tidak sedikit kemungkinan kejadian yang tidak diinginkan akan terjadi. Apalagi disalah satu café di kota Bandung yang salah satu pekerjanya adalah wanita dan bekerja pada malam hari yang membutuhkan perlindungan oleh aparat-aparat yang berwenang dalam mengatasi keselamatan dan keamanannya.

B. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pegawai Wanita Yang Bekerja Di Kementerian Agama Kota Bandung Ditinjau Melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Maqashid Syari'ah

Perlindungan hak-hak pekerja wanita yang tidak sesuai menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003:

1. Tidak mendapatkan cuti haid.
2. Tidak mendapatkan cuti keguguran.

Perlindungan hak-hak pekerja wanita yang sesuai menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003:

1. Tidak ada pekerja dibawah 18 tahun.
2. Tidak ada pekerja yang hamil.
3. Tidak ada yang pulang kerja diatas jam 23.00.
4. Jam kerja normal.
5. Diperbolehkan melakukan ibadah Wajib maupun Sunnah.
6. Jam kerja sesuai dengan ketentuan.
7. Diperbolehkan untuk memerah air asi.

Perlindungan hak-hak pekerja wanita yang tidak sesuai menurut Maqashid Syariah:

1. *Hifdz an-nafs* melindungi jiwa.
2. *Hifdz al-mal* melindungi harta.

Perlindungan hak-hak pekerja wanita yang sesuai menurut Maqashid Syariah:

1. *Hifdz ad-din* melindungi agama.
2. *Hifdz al-aql* melindungi pikiran.
3. *Hifdz al-irdl* melindungi keturunan.

Dari penjabaran diatas adanya ketidaksesuaian dengan aturan yang sudah ditetapkan antara peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Maqashid Syari'ah dengan keadaan yang sebenarnya dilapangan.

IV. KESIMPULAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pegawai Wanita Yang Bekerja Di Kementerian Agama Kota Bandung Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Maqashid Syari'ah

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja wanita pada malam hari bertujuan untuk menjamin para pekerja wanita yang bekerja disiang sampai larut malam agar tetap terjaga dari berbagai tekanan dari pihak manapun yang kuat pada pihak atau pekerja wanita yang lebih rendah. Hak-hak pekerja wanita ini sudah diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diantaranya menyebutkan bahwa pekerja wanita harus diberikan fasilitas antar jemput, diberikan cuti haid, diberikan makanan dan minuman yang bergizi.

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja wanita

pada malam hari menurut maqashid syari'ah bertujuan untuk kemaslahatan umat agar hidupnya tetap sesuai aturan syariat yang sudah ditetapkan. Ada beberapa aturan yang harus kita jaga dan kita pelihara dengan baik yaitu yang pertama adalah pemenuhan kebutuhan pokok yang mencakup lima hal penting, *hifdz ad-din* (memelihara agama), *hifdz an-nafs* (memelihara jiwa), *hifdz al-aql* (memelihara akal), *hifdz al-mal* (memelihara harta), *hifdz al-irdl* (memelihara Kehormatan).

B. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pegawai Wanita Yang Bekerja Di Kementerian Agama Kota Bandung Ditinjau Melalui Undang-Undang

Ketenagakerjaan dan Maqashid Syari'ah adanya ketidaksesuaian dengan aturan yang sudah ditetapkan antara peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Maqashid Syari'ah dengan keadaan yang sebenarnya dilapangan. Karena ada beberapa point yang tidak diterapkan atau tidak dilaksanakan oleh instansi tersebut yang seharusnya di laksanakan demi keselamatan pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anwar, S. (2010). *Ilmu Fiqh & Ushul Fiqh* . Bogor: Ghalia Indonesia.
- [2] Mertokusumo, S. (2000). *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- [3] Nizar, M. C. (2016). Literatur Kajian Maqashid Syari'ah. *ResearchGate* , 54.
- [4] S., J. B. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- [5] (n.d.). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003, Pasal 6.