

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.¹

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.²

Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai

¹ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hal.74

² Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya : PT. Bina Ilmu, 1987), hal. 25

subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.³

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.⁴ Perlindungan hukum yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Pengertian di atas mengundang beberapa ahli untuk mengungkapkan pendapatnya mengenai pengertian dari perlindungan hukum diantaranya Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua

³ CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1980), hal. 102

⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Ui Press. Jakarta, 1984, hal. 133

hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁵ Menurut Philipus M. Hadjon Perlindungan Hukum adalah sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.

2. Jenis Perlindungan Hukum

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundangundangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua⁶, yaitu:

a) Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b) Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

⁵ Satjipto Rahardjo, Ilmu hukum, (Bandung: Citra Aditya Bakti, Cetakan ke-V 2000). hal. 53

⁶ Setiono. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. (Surakarta : Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004), hal. 3

Menurut Philipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu⁷ :

a) Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

b) Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Keadilan dibentuk oleh pemikiran yang benar, dilakukan secara adil dan jujur serta bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Rasa keadilan dan hukum harus ditegakkan berdasarkan Hukum Positif untuk menegakkan keadilan dalam hukum sesuai dengan realitas masyarakat yang menghendaki tercapainya masyarakat yang aman dan damai. Keadilan harus dibangun sesuai dengan cita hukum (*Rechtidee*) dalam negara hukum (*Rechtsstaat*), bukan negara kekuasaan (*Machtsstaat*). Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, penegakkan hukum harus memperhatikan 4 unsur :

⁷ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya : PT. Bina Ilmu, 1987), hal. 30

- a) Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*)
- b) Kemanfaat hukum (*Zweckmassigkeit*)
- c) Keadilan hukum (*Gerechtigkeit*)
- d) Jaminan hukum (*Doelmatigkeit*)⁸

Penegakan hukum dan keadilan harus menggunakan jalur pemikiran yang tepat dengan alat bukti dan barang bukti untuk merealisasikan keadilan hukum dan isi hukum harus ditentukan oleh keyakinan etis, adil tidaknya suatu perkara. Persoalan hukum menjadi nyata jika para perangkat hukum melaksanakan dengan baik serta memenuhi, menepati aturan yang telah dibakukan sehingga tidak terjadi penyelewengan aturan dan hukum yang telah dilakukan secara sistematis, artinya menggunakan kodifikasi dan unifikasi hukum demi terwujudnya kepastian hukum dan keadilan hukum.⁹

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara profesional. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung normal, damai, dan tertib. Hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan melalui penegakkan hukum. Penegakkan hukum menghendaki kepastian hukum, kepastian hukum merupakan perlindungan *yustisiable* terhadap tindakan sewenang-wenang. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan tertib, aman dan damai. Masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan penegakkan hukum.

Hukum ada untuk manusia maka pelaksanaan hukum harus memberi manfaat, kegunaan bagi masyarakat jangan sampai hukum dilaksanakan menimbulkan keresahan di dalam masyarakat. Masyarakat yang mendapatkan perlakuan yang baik dan benar akan mewujudkan keadaan yang tata tentrem raharja. Hukum dapat

⁸Ishaq. *Dasar-dasar Ilmu Hukum*. (Jakarta : Sinar Grafika. 2009), hal. 43

⁹*Ibid*, hal. 44

melindungi hak dan kewajiban setiap individu dalam kenyataan yang senyatanya, dengan perlindungan hukum yang kokoh akan terwujud tujuan hukum secara umum: ketertiban, keamanan, ketentraman, kesejahteraan, kedamaian, kebenaran, dan keadilan.

Aturan hukum baik berupa undang-undang maupun hukum tidak tertulis, berisi aturan-aturan yang bersifat umum yang menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam hidup bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan semacam itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.

Dengan demikian, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan. Kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu. Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal dalam undang-undang, melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim yang

satu dengan putusan hakim yang lainnya untuk kasus serupa yang telah diputuskan.¹⁰

Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam arti tidak menimbulkan keragua-raguan (multi tafsir) dan logis dalam arti ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian aturan dapat berbentuk kontestasi norma, reduksi norma, atau distorsi norma.

Peran pemerintah dan pengadilan dalam menjaga kepastian hukum sangat penting. Pemerintah tidak boleh menerbitkan aturan pelaksanaan yang tidak diatur oleh undang-undang atau bertentangan dengan undang-undang. Apabila hal itu terjadi, pengadilan harus menyatakan bahwa peraturan demikian batal demi hukum, artinya dianggap tidak pernah ada sehingga akibat yang terjadi karena adanya peraturan itu harus dipulihkan seperti sediakala. Akan tetapi, apabila pemerintah tetap tidak mau mencabut aturan yang telah dinyatakan batal itu, hal itu akan berubah menjadi masalah politik antara pemerintah dan pembentuk undang-undang. Yang lebih parah lagi apabila lembaga perwakilan rakyat sebagai pembentuk undang-

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta. Kencana. 2008), hlm. 157-158.

undang tidak mempersoalkan keengganan pemerintah mencabut aturan yang dinyatakan batal oleh pengadilan tersebut. Sudah barang tentu hal semacam itu tidak memberikan kepastian hukum dan akibatnya hukum tidak mempunyai daya prediktibilitas.¹¹

Dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum merupakan segala bentuk upaya pengayoman terhadap harkat dan martabat manusia serta terhadap hak asasi manusia di bidang hukum. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia bersumber pada Pancasila dan konsep Negara Hukum, kedua sumber tersebut mengutamakan pengakuan serta penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia. Sarana perlindungan hukum ada dua bentuk, yaitu sarana perlindungan hukum preventif dan represif.

3. Perlindungan Tenaga Kerja

Perlindungan adalah hal atau perbuatan yang melindungi.¹² Menurut R. Soerono hukum adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan bermasyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai sifat memaksa dan menjatuhkan sanksi hukuman bagi yang melanggarnya.¹³ Perlindungan hukum sendiri adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum, tentang apa-apa

¹¹ *Ibid*, hal. 159-160

¹² Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Balai Pustaka, Edisi Ketiga, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 2001), hal. 674

¹³ Ahmad Kamil dan H.M Fauzan, *Hukum Perlindungan dan Pengangkatan Anak di Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 11

yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum tersebut.¹⁴

Menurut Sendjun Manulang tenaga kerja memiliki peran penting bagi pembangunan, sehingga sudah wajar jika diadakan perlindungan hukum bagi pekerja melalui perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraannya.¹⁵ Sedangkan menurut Imam Soepomo perlindungan pekerja dalam arti kata sempit adalah penjagaan yang layak untuk kemanusiaan yang mana ditujukan tidak hanya untuk majikan/pengusaha tapi juga kepada pekerja itu sendiri.¹⁶

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu¹⁷:

a) Perlindungan ekonomis atau jaminan sosial

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Terdapat beberapa jenis jaminan sosial tenaga kerja, antara lain:

- 1) Jaminan kecelakaan kerja
- 2) Jaminan kematian
- 3) Jaminan hari tua
- 4) Jaminan pemeliharaan kesehatan

¹⁴ Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta : Penerbit Bina Aksara, Cet II, 1987), hal. 9

¹⁵ Shinta Kumala Sari, “*perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di CV. Shofa Marwah*”, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011, hal. 13

¹⁶ *Ibid*, hal. 14

¹⁷ Sali Susiana, *Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme*, Jurnal, (Jakarta : 2017), hal. 209

b) Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh "samaunya" tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi. Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/ buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan "dalam suatu hubungan kerja" menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial.

c) Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja termasuk ke dalam perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Dengan demikian, sebagai tenaga kerja, pekerja perempuan memiliki hak yang sama dengan pekerja laki-laki untuk memperoleh tiga jenis perlindungan tersebut, baik perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, maupun perlindungan teknis. Dalam Konvensi CEDAW, perlindungan yang seharusnya diperoleh pekerja perempuan antara lain diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf d, huruf e, dan huruf f, yaitu:

(1) Negara-negara Peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap wanita di lapangan kerja guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara pria dan wanita, khususnya:

a.

d. Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan yang sama nilainya maupun persamaan perlakuan dan penilaian kualitas pekerjaan;

e. Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas cuti yang dibayar;

f. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi reproduksi.

Dapat dilihat bahwa Pasal 11 ayat (1) tersebut telah mengakomodasi ketiga jenis perlindungan, yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis. Khusus untuk

pekerja perempuan, perlindungan terhadap fungsi reproduksi sebagaimana diatur dalam huruf f merupakan salah satu bentuk perlindungan teknis yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

B. Pekerja Perempuan

1. Pengertian Pekerja

Pengertian pekerja yang ada dalam masyarakat berbeda-beda. Dalam masyarakat berkembang istilah-istilah yang kadang dikacaukan penggunaannya, karena beberapa faktor yang berkembang dalam masyarakat itu sendiri yaitu buruh, pekerja, dan pegawai. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (3) memberikan arti secara normatif mengenai pekerja atau buruh. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini sangat diperlukan karena upah selama ini diidentikkan dengan uang. Padahal tidak semua buruh/pekerja mendapat imbalan berupa uang imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud dalam penjabaran di atas dapat berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja.

2. Pengertian Pekerja Perempuan

Dalam pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003¹⁸ Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan "Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja." Dan di dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat."

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 1969 Tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian "Tenaga Kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat."¹⁹

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengertian tenaga kerja perempuan / pekerja perempuan adalah seorang perempuan yang mampu melakukan kegiatan/pekerjaan baik di dalam maupun di luar

¹⁸ Undang-undang No. 3 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

¹⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Rajawali, 2004), hal.27

hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

3. Hak Pekerja Perempuan

Seperti pekerja pria, pekerja perempuan juga memiliki kesempatan yang sama dalam dunia kerja. Namun perlu dicatat bahwa perempuan memiliki kebutuhan yang berbeda dengan pria sehingga memperoleh hak-hak khusus. Berikut hak-hak pekerja perempuan yang diatur dalam perundang-undangan di Indonesia²⁰ :

a) Ketentuan Cuti berkaitan dengan fungsi produksi :

1) Cuti Haid

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 mengatur bahwa pekerja perempuan yang sedang menstruasi diizinkan tidak bekerja pada hari pertama dan kedua dan wajib memberitahukannya kepada manajemen perusahaan.

2) Cuti Hamil dan Melahirkan

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 82 mengatur hak cuti hamil dan cuti melahirkan yang dimiliki oleh pekerja perempuan. Undang-undang tersebut mengatur bahwa pekerja perempuan memiliki hak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Pekerja perempuan sebaiknya memberitahu pihak manajemen perusahaan baik secara lisan

²⁰ Churin Tsuroyya, *Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di PT. Djarum Tayu Pati*, Skripsi, (Surakarta : Universitas Sebelas Maret, 2018), hal. 23

maupun secara tertulis maksimal 1,5 bulan sebelum perkiraan kelahiran. Setelah melahirkan keluarga pekerja perempuan juga wajib memberitahukan kelahiran anaknya dalam tempo tujuh hari setelah kelahiran. Pekerja perempuan juga wajib memberikan bukti kelahiran dari rumah sakit atau akta kelahiran dalam tempo enam bulan setelah melahirkan.

3) Cuti Gugur Kandungan

Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Dalam Pasal 82 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani kasus keguguran tersebut. Seperti saat melahirkan, seorang pekerja pria juga memiliki hak cuti selama 2 hari ketika istrinya mengalami keguguran.

b) Hak Menyusui dan/atau Memerah ASI

Setelah melahirkan, seorang pekerja wanita harus menyusui anaknya. Hal ini diatur dalam undang-undang internasional dan nasional. Pasal 83 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja wanita yang masih

menyusui anaknya harus diberi kesempatan, minimal diberi waktu untuk memerah ASI pada waktu jam kerja. Dalam hal ini seharusnya setiap perusahaan menyediakan ruangan untuk memerah ASI. Pasal 10 Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000 mengatur lebih detail bahwa pekerja wanita yang menyusui memiliki hak untuk satu atau lebih jeda di antara waktu kerja atau pengurangan jam kerja setiap harinya untuk menyusui bayinya atau memerah ASI. Sesuai rekomendasi WHO, masa menyusui tersebut sekurang-kurangnya selama 2 tahun.

c) Kesetaraan dalam Pekerjaan dan Jabatan

Isu kesetaraan gender dalam pekerjaan telah melahirkan banyak kebijakan di negara-negara industri maju, semua ditujukan untuk menanggulangi diskriminasi gender terkait rekrutmen, gaji, dan promosi (*Catherine Verniers, Jorge Vala: 1*). Untuk itu pemerintah memberikan perlindungan atas hak tersebut yang mana tertuang dalam Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Salah satunya meliputi kesempatan kerja yang diakomodir dalam Pasal 32 ayat (1)²¹ UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya bahwa penempatan tenaga

²¹ UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 32 ayat (1) tentang ketenagakerjaan

kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.

C. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pemerintah pada dasarnya telah menyusun instrumen untuk melindungi dan mengatur ketenagakerjaan di Indonesia agar tidak merugikan berbagai pihak, yaitu pekerja dan perusahaan yang bersangkutan. Salah satu instrumen tersebut diwujudkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini sangat penting untuk diketahui dan dipahami oleh pengusaha karena berisi perlindungan hukum atas hak-hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha kepada pekerja di perusahaan, khususnya pekerja perempuan.

1. Tujuan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Jika diidentifikasi tujuan dari UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka dalam regulasi itu sendiri terdapat beberapa tujuan yang disebutkan pada Pasal 4 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan²² :

- a) Memberdayakan dan Mendayagunakan Tenaga Kerja Secara Optimal dan Manusiawi

Penjelasan Pasal 4 huruf a UU No. 13 Tahun 2003²³ tentang Ketenagakerjaan adalah “Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan

²² <https://www.google.com/amp/s/www.talenta.co/blog/insight-talenta/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelarasannya/amp/> Diakses pada 13 Februari 2020 Pukul 03.36 WIB

²³ UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 4 huruf a tentang ketenagakerjaan

pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.”

- b) Mewujudkan Pemerataan Kesempatan Kerja dan Penyediaan Tenaga Kerja yang Sesuai dengan Kebutuhan Pembangunan Nasional dan Daerah

Penjelasan Pasal 4 huruf a UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.”

- c) Memberikan Perlindungan Kepada Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Kesejahteraan dan Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja dan Keluarganya

Karena bidang ketenagakerjaan dianggap penting dan menyangkut kepentingan umum, maka Pemerintah mengalihkannya dari hukum privat menjadi hukum publik. Alasan lain adalah banyaknya masalah ketenagakerjaan yang terjadi baik dalam maupun luar negeri. Salah satu contoh adalah banyak kasus yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) menyangkut penggunaan tenaga kerja asing. Setiap putusan badan peradilan PHI akan menjadi evaluasi untuk kepentingan di bidang ketenagakerjaan.

2. Ketentuan Perjanjian Kerja dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Bagian penting dalam ketenagakerjaan yang banyak mendapat sorotan adalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hubungan kerja ini termasuk sebagai Perjanjian. Sesuai dengan Pasal 1313 KUH Perdata²⁴ yang berbunyi “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.” Dalam Pasal 1320

²⁴ Pasal 1313 KUH Perdata tentang perjanjian

KUH Perdata terdapat syarat-syarat terjadinya suatu perjanjian yang sah adalah²⁵ :

- a) Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
- b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c) Suatu pokok persoalan tertentu
- d) Suatu sebab yang tidak dilarang
- e) Hubungan kerja

Dari ketentuan pasal tersebut terlihat jelas bahwa perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha semuanya tergantung kesepakatan kedua belah pihak. Namun dengan batasan-batasan yang disebutkan dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja yang dilakukan harus menunjukkan adanya kejelasan atas pekerjaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian yang telah disepakati dan ketentuan yang tercantum dalam UU No.13 Tahun 2003 maka terdapat unsur dari hubungan kerja yaitu :

- a) Adanya unsur *service* (pelayanan)
- b) Adanya unsur *time* (waktu)
- c) Adanya unsur *pay* (upah)

²⁵ Pasal 1320 KUH Perdata tentang syarat-syarat terjadinya suatu perjanjian yang sah

Masyarakat pada umumnya tahu bahwa tidak boleh adanya pembedaan tidak adil (diskriminasi) antara sesama pekerja atau antara pekerja dengan pengusaha. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” dan Pasal 6 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

3. Perlindungan Hukum hak pekerja perempuan berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Berikut ini beberapa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, Pasal 84, dan Pasal 93; Kepmenaker No. 224 Tahun 2003 serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan yang meliputi²⁶ : perlindungan jam kerja, perlindungan dalam masa haid (cuti haid), perlindungan selama cuti hamil, pemberian lokasi menyusui, pengakuan kompetensi kerja, larangan melakukan PHK terhadap pekerja perempuan, dan hak atas pemeriksaan kesehatan, kehamilan, dan biaya persalinan.

²⁶ Sali Susiana, *Perlindungan Hak.....*, hal. 210

a) Perlindungan Jam Kerja

Perlindungan kerja malam bagi pekerja perempuan (pukul 23.00 sampai pukul 07.00) diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi;
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (pagi) wajib :

- 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi;
- 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

b) Perlindungan dalam Masa Haid/Menstruasi (Cuti Haid)

Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah perlindungan dalam masa haid. Pekerja perempuan yang sedang dalam masa haid (menstruasi) tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh dan wajib memberitahukannya kepada

manajemen perusahaan. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.

c) Perlindungan Selama Cuti Hamil (Cuti Hamil dan Melahirkan)

Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah cuti hamil bagi pekerja perempuan. Pekerja perempuan memiliki hak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Untuk itu, ia sebaiknya memberitahu pihak manajemen perusahaan baik secara lisan maupun secara tertulis maksimal 1,5 bulan sebelum perkiraan kelahiran. Setelah melahirkan keluarga pekerja perempuan juga wajib memberitahukan kelahiran anaknya dalam tempo tujuh hari setelah kelahiran. Pekerja perempuan juga wajib memberikan bukti kelahiran dari rumah sakit atau akta kelahiran dalam tempo enam bulan setelah melahirkan. Meskipun dalam pasal ini telah diatur bahwa selama cuti hamil dan melahirkan pekerja perempuan memperoleh upah penuh, tetapi dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh.

d) Pemberian Lokasi Menyusui (Hak Menyusui dan/ atau Memerah ASI)

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Setelah melahirkan, seorang pekerja perempuan harus menyusui anaknya. Hal ini juga diatur dalam hukum internasional dan nasional. Pasal 83 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberi kesempatan, minimal diberi waktu untuk memerah ASI pada waktu jam kerja. Dalam hal ini seharusnya setiap perusahaan menyediakan ruangan untuk memerah ASI.

Pasal 10 Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 mengatur lebih detail bahwa pekerja perempuan yang menyusui memiliki hak untuk satu atau lebih jeda di antara waktu kerja atau pengurangan jam kerja setiap harinya untuk menyusui bayinya atau memerah ASI. Sesuai rekomendasi WHO, masa menyusui tersebut sekurang-kurangnya selama 2 tahun. Dalam praktiknya, pemberian kesempatan kepada pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui untuk menyusui anaknya hanya efektif untuk yang lokasinya dekat dengan perusahaan.

e) Waktu Istirahat

Pekerja berhak atas waktu istirahat yang telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) yang meliputi waktu istirahat untuk:

- 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 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 seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu;
- 3) Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- 4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan apabila pekerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan.

f) Pengakuan Kompetensi Kerja

Pasal 18 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

menyatakan bahwa :

- 1) Seorang tenaga kerja perempuan berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja;
- 2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikat kompetensi kerja;
- 3) Sertifikat kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman;
- 4) Untuk melakukan sertifikat kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikat profesi yang independen. Pembentukan badan nasional sertifikat profesi yang independen sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

D. Konsep *Siyasah Syar'iyah*

1. Pengertian *Siyasah Syar'iyah*

Secara etimologi *Siyasah Syar'iyah* berasal dari kata *Syara'a* yang berarti sesuatu yang bersifat syar'i atau bisa diartikan sebagai

peraturan atau politik yang bersifat syar'i. Secara terminologis menurut Ibnu Aqil adalah sesuatu tindakan yang secara praktis membawa manusia dekat dengan kemaslahatan dan terhindar dari kerusakan.²⁷

Dari definisi siyasah yang dikemukakan Ibnu Aqil di atas mengandung beberapa pengertian. Pertama, bahwa tindakan atau kebijakan *siyasah* itu untuk kepentingan orang banyak. Ini menunjukkan bahwa *siyasah* itu dilakukan dalam konteks masyarakat dan pembuat kebijakannya pastilah orang yang punya otoritas dalam mengarahkan publik. Kedua, kebijakan yang diambil dan diikuti oleh publik itu bersifat alternatif dari beberapa pilihan yang pertimbangannya adalah mencari yang lebih dekat kepada kemaslahatan bersama dan mencegah adanya keburukan. Hal seperti itu memang salah satu sifat khas dari *siyasah* yang penuh cabang dan pilihan. Ketiga, *siyasah* itu dalam wilayah ijtihadi, Yaitu dalam urusan-urusan publik yang tidak ada dalil qath'i dari al-Qur'an dan Sunnah melainkan dalam wilayah kewenangan imam kaum muslimin. Sebagai wilayah ijtihadi maka dalam *siyasah* yang sering digunakan adalah pendekatan qiyas dan maslahat mursalah . Oleh sebab itu, dasar utama dari adanya *Siyasah Syar'iyah* adalah keyakinan bahwa syariat Islam diturunkan untuk kemaslahatan umat manusia di dunia dan akhirat dengan menegakkan hukum yang seadil-adilnya meskipun cara

²⁷ Wahbah zuhaily, "Ushul Fiqh".kuliyyat da'wah al Islami, (Jakarta : Radar Jaya Pratama,1997), hal. 89

yang ditempuhnya tidak terdapat dalam al-Qur'an dan Sunnah secara eksplisit.²⁸

Adapun pengertian siyasah dalam terminologi para fuqaha, dapat terbaca di antaranya pada uraian Ibnul Qayyim ketika mengutip pendapat Ibnu 'Aqil dalam kitab *Al Funûn* yang menyatakan, *Siyasah* adalah tindakan yang dengan tindakan itu manusia dapat lebih dekat kepada kebaikan dan lebih jauh dari kerusakan meskipun tindakan itu tidak ada ketetapan dari rasul dan tidak ada tuntunan wahyu yang diturunkan.²⁹

Dengan kata lain, dapat dipahami bahwa esensi *Siyasah Syar'iyah* itu ialah kebijakan penguasa yang dilakukan untuk menciptakan kemaslahatan dengan menjaga rambu-rambu syariat. Rambu-rambu syariat dalam siyasah adalah: (1) dalil-dalil kully dari al-Qur'an maupun al-Hadits (2) *maqâshid syari'ah* (3) semangat ajaran Islam; (4) kaidah-kaidah kulliyah fiqhiyah.³⁰

Dari beberapa definisi di atas, esensi dari *Siyasah Syar'iyah* yang dimaksudkan adalah sama, yaitu kemaslahatan yang menjadi tujuan syara' bukan kemaslahatan yang semata-mata berdasarkan keinginan dan hawa nafsu manusia saja. Sebab, disadari sepenuhnya

²⁸ A.Djazuli, *Fiqh Siyâsah*, edisi revisi, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2003), hal.29

²⁹ Ibnul Qayyim Al Jauziyah, *Al Thuruq al hukmiyah fi siyâsat al syar'iyah* , tahqiq Basyir Muhammad Uyun, (Damascus: Matba'ah Dar Al Bayan, 2005), hal.2

³⁰ Abu Nash Al Faraby, *As Siyâsah Al Madaniyah* , tahqiq dan syarah 'Ali Bu Milham, (Beirut: Dar Maktabah Al Hilal, 1994), hal. 99-100

bahwa tujuan persyarikatan hukum tidak lain adalah untuk merealisasikan kemaslahatan bagi manusia dalam segala segi dan aspek kehidupan manusia di dunia dan terhindar dari berbagai bentuk yang bisa membawa kepada kerusakan, dengan kata lain setiap ketentuan hukum yang telah digariskan oleh syari'at adalah bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan bagi manusia.³¹

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasanya *Siyasah Syar'iyah* merupakan setiap kebijakan dari penguasa yang tujuannya menjaga kemaslahatan manusia, atau menegakkan hukum Allah, atau memelihara etika, atau menebarkan keamanan di dalam negeri, dengan apa-apa yang tidak bertentangan dengan nash, baik nash itu ada (secara eksplisit) ataupun tidak ada (secara implisit).³² Tujuan utama siyasah Syar'iyah adalah terciptanya sebuah sistem pengaturan negara yang Islami dan untuk menjelaskan bahwa Islam menghendaki terciptanya suatu sistem politik yang adil guna merealisasikan kemaslahatan bagi umat manusia di segala zaman dan di setiap negara.

2. Obyek *Siyasah Syar'iyah*

Dengan *Siyasah Syar'iyah*, pemimpin mempunyai kewenangan menetapkan kebijakan disegala bidang yang mengandung kemaslahatan umat. Baik itu di bidang politik, ekonomi, hukum dan

³¹ Romli, SA, *Muqaranah Mazahib Fil Us}ul* ,(Jakarta: Gaya Media Pratama, 1999), hal.158

³² Abdurahman Abdul Aziz Al Qasim, *Al Islâm wa Taqinil Ahkam* , (Riyadh: Jamiah Riyadh, 177), hal. 83

Undang-Undang. Secara terperinci Imam al Mawardi menyebutkan diantara yang termasuk kedalam Ahkamus Sulthaniyah (hukum kekuasaan) atau kewenangan *Siyasah Syar'iyah* sekurang-kurangnya mencakup dua puluh bidang. Salah satu kewenangan *Siyasah Syar'iyah* yang berkaitan dengan penelitian ini adalah *wilayah fi wadh'i dîwân* , kewenangan menetapkan lembaga yang mencatat dan menjaga hak-hak kekuasaan, tugas pekerjaan, harta kekayaan, para petugas penjaga kemanan negara (tentara), serta para karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

Sebelum adanya penelitian ini, sudah ada beberapa penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yang membahas tentang pengelolaan limbah bahan berbahaya dan beracun, diantaranya:

- a. Nama : Churin Tsuroyya
 Judul : Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Di Pt. Djarum Tayu Pati
 Kesimpulan : Terdapat kebijakan perusahaan yang belum dilaksanakan secara optimal oleh PT. Djarum Tayu Pati yaitu minimnya penggunaan ruang laktasi oleh pekerja perempuan di PT. Djarum Tayu Pati
- b. Nama : Imam Muchtarom
 Judul : Tinjauan Yuridis Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Ditinjau Dari UU No. 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: PT. Aksara Solo Pos Surakarta)

Kesimpulan : Perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 belum terpenuhi seluruhnya. Hal ini dikarenakan di PT. Aksara Solo Pos Surakarta sendiri untuk proses pemenuhan hak tenaga kerja wanita sering kali dipersulit prosesnya. Salah satunya yakni cuti haid dan cuti hamil / setelah melahirkan.

c. Nama : Muh. Herismant Buscar S.

Judul : Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari Di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Kesimpulan : Implikasi dalam penelitian ini masih banyak kejadian yang tidak diinginkan oleh pekrja/buruh dalam hal pengawasan dan perlindungan hukum bagi hak-hak karyawan masing-masing.

Perbedaan penelitian yang disusun oleh penulis dengan penelitian-penelitian sebelumnya yakni terletak pada bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita di PT. Bokor Mas Kota Blitar berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 sudah berjalan sesuai ketentuan atau sebaliknya. Serta bagaimana perlindungan hukum tersebut di tinjau dari segi *siyasah syar'iyah*.