

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN
DALAM UU. NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DITINJAU DARI HUKUM PIDANA ISLAM**

(STUDI KASUS: GUDANG KEPITING JUNAID BAGAN ASAHAN)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Dalam Ilmu Syari'ah Jurusan Hukum Pidana Islam**

Fakultas Syari'ah Dan Hukum

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Oleh :

ROBIATUL ADAWIYA

NIM : 02.05.16.2.086



FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2021 M/1442 H

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Robiatul Adawiya

Nim : 02.05.16.2.086

Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Jurusan : Hukum Pidana Islam (Jinayah)

Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Dalam UU.
No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Hukum
Pidana Islam (Studi Kasus: Gudang Kepiting Junaid Bagan
Asahan)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul diatas adalah hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, saya bersedia menerima segala konsekuensi bila pernyataan ini tidak benar.

Medan, 13 September 2021

ROBIATUL ADAWIYA

NIM 02.05.16.2.086

PERSETUJUAN

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEREMPUAN DALAM UU. NO.
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU DARI
HUKUM PIDANA ISLAM (STUDI KASUS: GUDANG KEPITING
JUNEID BAGAN ASAHAN)**

SKRIPSI

Oleh :

ROBIATUL ADAWIYA
NIM : 02.05.16.2.086

Menyetujui :

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Dr. ZULKARNAEN M.Ag
NIP : 19620619 199203 1 002

ZAID ALFAUZA MARPAUNG, MH
NIP : 19880824 201503 1 004

Mengetahui :
Ketua Jurusan Jinayah
Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sumatera Utara

Dr. H. Abd. Mukhsin, M.Soc.Sc
NIP. 19620509 199002 1 001

PEDOMAN TRANSLITERASI

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain		apostrof terbalik

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	,	Apostof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>ḍammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آِ	<i>fathah</i> dan <i>yā'</i>	Ai	a dan i
آِ وِ	<i>fathah</i> dan <i>wau</i>	Au	a dan u

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa *harakat* dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آِ... آِ... ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya'</i>	Ā	a dan garis di atas
آِ	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	I	i dan garis di atas
آِ وِ	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	Ū	u dan garis di atas

ABSTRAK

Dasar dilakukannya penelitian ini adalah melihat adanya beberapa gudang pengolahan hasil laut yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan di malam hari. sebagaimana dibuatnya Perlindungan Hukum yang terdapat pada UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk mempertahankan keseimbangan antara hak tenaga kerja dan kewajiban dari perusahaan. Terutama bagi tenaga kerja perempuan yang mendapatkan pembatasan dan kekhususan hak yang diberikan setiap perusahaan berdasarkan UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya.

Penulis fokus meneliti perlindungan hukum yang terdapat pada pasal 76 UU.No. 13 Tahun 2003. Dalam penelitian ini penulis meneliti tentang “ Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Dalam UU.No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Pidana Islam (Studi Kasus: Gudang Kepiting Junaid Bagan Asahan). Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah 1). Bagaimana perlindungan hukum mempekerjakan? 2). Bagaimana ketentuan hukum mempekerjakan perempuan menurut Hukum Pidana Islam? 3). Bagaimana penerapan pasal 76 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Gudang Kepiting Junaid Bagan Asahan? Penelitian ini merupakan penelitian Lapangan atau *Field Search* yang pelaksanaannya terjun langsung ke Gudang Kepiting Juneid Bagan Asahan.

Kata Kunci : Pekerja Perempuan, Perlindungan Hukum, Hukum Ketenagakerjaan

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb. Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan petunjuk dan pertolongan sehingga skripsi ini selesai dengan judul “ **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Dalam UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Hukum Pidana Islam**” (Studi Kasus Gudang Kepiting Junaid Bagan Asahan)”. Shalawat beriringkan salam kita hadiahkan kepada junjungan alam baginda Rasul Muhammad SAW, sebagai suri tauladan bagi umat muslim di dunia.

Skripsi ini dibuat sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Syari'ah dan Hukum Jurusan Hukum Pidana Islam (Jinayah) Di Tengah Pandemi Covid-19.

Karya skripsi ini penulis persembahkan kepada Ayahanda tercinta AMRI THOHIR dan Ibunda tersayang KHOLIZAH sebagai ucapan terimakasih sedalam-dalamnya karena telah mendidik, menjaga, dan slalu menyemangati penulis pada saat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT. Mengangkat derajat ayahanda dan ibunda, diberik keberkahan umur dan sehat selalu, Aamiin.

Penulis menyadari akan keterbatasan kemampuan yang ada, baik dari segi berfikir maupun fasilitasnya, sudah barang tentu dari berbagai segi dalam skripsi ini masih banyak kekurangannya. Sungguh demikian, penulis telah berupaya semaksimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini. Yang dalam prosesnya tidak sedikit cobaan dan hambatan yang harus dihadapi, namun Alhamdulillah

atas bantuan saran dan bimbingan yang telah diberikan dari semua pihak bagi penulis sehingga skripsi ini akhirnya dapat terselesaikan.

Tidak lupa pula penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda saya yang telah membesarkan, merawat, menjaga dan slalu mendukung sampai selesainya skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA. Selaku rektor UIN Sumatera Utara Medan.
3. Bapak Dr. H. Ardiansyah, Lc,M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sumatera Utara Medan.
4. Bapak Drs. Abd. Mukhsin, M.Soc. Sc. Selaku Ketua Prodi Hukum Pidana Islam Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sumatera Utara Medan dan Bapak Drs. Ishaq, MA. Selaku Sekretaris Prodi Hukum Pidana Islam Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sumatera Utara Medan.
5. Bapak Dr. Zulkarnain, M.Ag dan Bapak Zaid Alfauza Marpaung, MH.. selaku Pembimbing I dan II yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Hukum Pidana Islam Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sumatera Utara Medan.
7. Kepada abang saya Syahrizan, kepada kakak saya Welliyani dan Latipah yang selalu membantu, menyemangati, mendukung dan mendo'akan penulis, serta terus memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi.

8. Kepada kakak satu kontrakan saya kak Linda, kak Aisyah, kak Ade Syafitri, kak Ulpa yang selalu membantu dan menemani saya dalam proses pembuatan skripsi ini.
9. Kepada sahabat saya Dewi yang selalu membantu dan memberikan dukungan serta selalu menyemangati dan memberikan motivasi hingga skripsi ini dapat selesai.
10. Kepada teman-teman tercinta Jurusan Hukum Pidana Islam (Jinayah C) Angkatan 2016 yang selama ini telah berjuang bersama dalam meraih gelar sarjana Hukum.
11. Serta semua pihak yang telah membantu terselesaikannya Skripsi ini, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya kepada kita semua. Amin Ya Allah.

Mudah-mudahan Allah SWT membalas semua amal kebaikan dan keikhlasan mereka sebagai amal shalih kelak di akhirat. Kritikan dan saran bersifat membangun dan melengkapi karya tulis ini sangat saya harapkan dari berbagai pihak. Penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, 15 September 2021

ROBIATUL ADAWIYA
NIM : 02.05.16.2.086

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
PERSETUJUAN.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI	iii
IKHTISAR.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	15
E. Batasan Istilah	15
F. Kerangka Teori.....	16
G. Hipotesis.....	19
H. Metode Penelitian.....	19
I. Kajian Terdahulu.....	23
J. Sistematika Penulisan	25

BAB II KAJIAN TEORETIS

A. Pengertian Tenagakerja.....	26
B. Klasifikasi Tenagakerja.....	28
C. Hak dan Kewajiban Tenagakerja	31
D. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan Perempuan dalam UU No. 13 Tahun 2003.....	34
E. Tinjauan Hukum Pidana Islam Terhadap Pekerja Perempuan.	40
F. Dalil-dalil Tentang Mempekerjakan Perempuan	40
G. Pandangan-pandangan Ulama Tentang Mempekerjakan Perempuan	43

BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Latar Belakang Gudang Kepiting Junaid Bagan Asahan	50
B. Pengolahan Kepiting Di Gudang Kepiting Junaid	51
C. Jumlah Karyawan di Gudang Kepiting Junaid	52
D. Sekilas Tentang Bagan Asahan	53
E. Demografis	54
F. Mata Pencaharian	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN (Studi

Kasus Gudang Kepiting Junaid Bagan Asahan)

A. Perlindungan Hukum Mempekerjakan Perempuan dalam UU No.13 Tahun 2003	55
----------------------------------------------------------------------------------	----

B. Perlindungan Pekerja Perempuan di Gudang Kepiting Junaid Bagan Asahan	57
C. Faktor-faktor Penghambat Diterapkannya Perlindungna Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan di Gudang Kepiting Junaid Bagan Asahan	65

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	67
B. Saran-saran	69

DAFTAR PUSTAKA70

A. Buku	70
B. Peraturan Perundang-undangan	72
C. Jurnal/Makalah/Berita	72

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia mempunyai kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Tingkat kebutuhan setiap orang tentu berbeda-beda. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut harus ada cara yang meski ditempuh demi tercapainya pemenuhan kebutuhan sehingga taraf kesejahteraan dapat terwujud. Manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dituntut untuk berusaha dan bekerja, baik pekerjaan yang diusahakannya sendiri ataupun bekerja pada orang lain. Tenaga kerja (manpower) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga¹.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menyamakan istilah pekerja dan buruh. Istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum yaitu: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat”. “Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.²

¹ Sendjum H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2001), h. 3

² Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sebagai bagian dari warga negara yang mempunyai kedudukan dan hak yang sama atas pekerjaan, perempuan memiliki peran strategi dalam kontribusinya terhadap pembangun ekonomi dan ketenaga kerjaan di Indonesia. Hal tersebut bisa dilihat dari data satu dekade terakhir, yang menunjukan tingkat partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja mengalami peningkatan yang cukup nyata, meskipun prosentasenya kecil jika dibandingkan dengan laki-laki. Akan tetapi setidaknya hal tersebut telah menunjukkan adanya peningkatan peran perempuan yang sangat berarti dalam kegiatan ekonomi di Indonesia. Struktur angkatan kerja perempuan memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Dengan demikian, sebagian besar perempuan masih berkibrah di sektor informal atau pekerjaan yang tidak memerlukan kualitas pengetahuan dan keterampilan canggih atau spesifik. Dalam perspektif gender, proporsi tenaga kerja perempuan dan laki-laki di sektor informal adalah 40% perempuan, dan 60% laki-laki. Proporsi tenaga kerja perempuan di sektor informal ini mencakup 70% dari keseluruhan tenaga kerja perempuan.³

1. Tentang Pekerja Perempuan

Mempekerjakan perempuan di perusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan, mengingat para wanita umumnya bertenaga lemah, halus tapi tekun. Gunawi Kartasapoetra menulis, bahwa:

³ Khotimah, K. (1). Deskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan. Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender Dan Anak, Vol. 4 (1), 158-180

- a. Norma-norma susila harus diutamakan, agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan pada malam hari
- b. Para tenaga kerja wanita itu pada umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang halus sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya.
- c. Para tenaga kerja itu adalah yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.⁴

Apa yang dikemukakan oleh Gunawi Kartasapoetra diatas memang ada benarnya juga. Seluas-luas emansipasi yang dituntut oleh kaum perempuan (agar dia mempunyai kedudukan yang sama dengan pria), namun secara kodrati dia adalah tetap perempuan yang mempunyai kelemahan-kelemahan yang harus dipikirkan. Iman Soepomo pernah menulis, “memang adakalanya badan wanita itu lemah, yaitu pada saat harus memenuhi kewajiban alam, misalnya pada saat hamil, melahirkan/gugur kandungan dan bagi beberapa wanita juga pada waktu haid.⁵

Terkait kedudukan perempuan dalam dunia kerja, kiranya telah melahirkan berbagai macam pertanyaan menadasar dan menarik untuk diperdebatkan. Pertama, masih terdapat cara pandang dari sebagian kalangan agamawan yang cenderung terkontaminasi oleh budaya patriarki, sehingga menempatkan

⁴ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia* (Jakarta: Pranadamedia Group, 2019), h. 135

⁵ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 19983), h. 50

kedudukan perempuan secara diskriminatif berada di bawah laki-laki. Kedua, masih terdapat cara pandang sebagaimana masyarakat yang menempatkan kedudukan dan peran perempuan terbatas pada wilayah yang bersifat domestik atau rumah tangga saja, sehingga jika terdapat aktifitas perempuan yang berperan dan beraktifitas diluar domain domestik dianggap sebagai ketidak laziman.

2. Pekerja Perempuan Dalam Pandangan Islam

a. Kedudukan Hukum Islam

Muhammad Daud Ali dalam bukunya *Hukum Islam*, mengemukakan bahwa hukum Islam adalah hukum yang bersumber dari dan menjadi bagian agama Islam. Lebih lanjut bahwa istilah hukum Islam mungkin dipergunakan untuk hukum fiqh Islam atau hukum syariat Islam. Hukum Islam dalam makna hukum fiqh Islam adalah hukum yang bersumber dan disalurkan dari hukum syariat Islam yang terdapat dalam Alquran dan Sunnah Nabi Muhammad, dikembangkan melalui ijtihad oleh para ulama atau ahli hukum Islam yang memenuhi syarat untuk berijtihad dengan cara-cara yang telah ditentukan.⁶

b. Kedudukan Perempuan Dalam Islam

Islam adalah agama yang sempurna, Islam telah menganugerahkan kemuliaan pada seluruh umat manusia di muka bumi ini tanpa memandang perbedaan jenis kelamin, ras, dan suku. Ini berarti bahwa, kemuliaan yang

⁶ Muhammad Daud Ali, *Hukum Islam Pengantar Ilmu Hukum Di Indonesia (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015)*, h. 7

dianugerahkan Islam pada kaum perempuan merupakan bagian integral dari kemuliaan yang juga dianugerahkan pada seluruh umat manusia.

Wanita sebagaimana dikatakan selalu adalah separuh dari komunitas manusia. Tidak bisa dibayangkan bagaimana islam kehilangan separuh dari komunitasnya, lalu dinyatakan sebagai agama yang jumud dan stagnan, yang hanya mengambil dari kehidupan dan tidak memberikan kepada kehidupannya, hanya mengkonsumsi akan tetapi tidak pernah memproduksi.

Pekerjaan wanita yang pertama dan utama yang tidak diperdebatkan adalah mendidik para generasi. Allah Swt. Telah menyiapkan fisik dan jiwa wanita untuk melakukan tugas ini. Karena itu, kita hendaknya tidak menyibukkan wanita dengan kesibukan lainnya, sehingga memalingkannya dari tugas yang mulia ini.

Jika kita memperbolehkan wanita berkarir, maka haruslah dengan beberapa syarat dan ketentuan serta batasan-batasan, yaitu:

1. Pekerjaan tersebut memang disyariatkan. Artinya bukan pekerjaan haram atau membawa kepada perkara haram, seperti bekerja kepada laki-laki jomblo atau sebagai sekretaris direktur yang mengharuskannya duduk seruangan dengannya atau sebagai penari atau sebagai pelayan bar yang menyediakan minuman keras yang dilaknat oleh Rasulullah Saw. penuangnya, pembawa dan penjualnya atau sebagai pramugari yang mengharuskannya tersenyum menyambut penumpang atau melakukan perjalanan jauh tanpa mahram yang mengharuskannya berdiam sendiri di

negeri orang lain, dan jenis pekerjaan lainnya yang diharamkan Islam khususnya bagi wanita atau bagi wanita dan laki-laki secara bersamaan.

2. Menjaga adab wanita muslimah saat keluar dari rumahnya, dengan menjaga cara berpakaian, berjalan, berbicara, bahkan bergerak. Allah Swt. Berfirman; (An-Nur: 31) dan (Al Ahzab:32)

3. *لِّلْمُؤْمِنَاتِ يَغْضُضْنَ مِنْ أَبْصَارِهِنَّ وَيَحْفَظْنَ فُرُوجَهُنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَلْيَضْرِبْنَ خُمُرِهِنَّ عَلَىٰ جُيُوبِهِنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا لِبُعُولَتِهِنَّ أَوْ آبَائِهِنَّ أَوْ أَبْنَاؤَ بُعُولَتِهِنَّ أَوْ إِخْوَانِهِنَّ أَوْ بَنِي إِخْوَانِهِنَّ أَوْ بَنِي أَخَوَاتِهِنَّ أَوْ نِسَائِهِنَّ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُنَّ أَوِ التَّابِعِينَ غَيْرِ أُولِي الْإِرْبَةِ مِنَ الرِّجَالِ أَوِ الطِّفْلِ الَّذِينَ لَمْ يَظْهَرُوا عَلَىٰ عَوْرَاتِ النِّسَاءِ وَلَا يَضْرِبْنَ بَأَرْجُلِهِنَّ لِيُعْلَمَ مَا يُخْفِينَ مِنْ زِينَتِهِنَّ وَتُوبُوا إِلَى اللَّهِ جَمِيعًا أَيُّهُ الْمُؤْمِنُونَ*

لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ ﴿٣١﴾

Katakanlah kepada wanita yang beriman: "Hendaklah mereka menahan pandangannya, dan kemaluannya, dan janganlah mereka Menampakkan perhiasannya, kecuali yang (biasa) nampak dari padanya. dan hendaklah mereka menutupkan kain kudung kedadanya, dan janganlah Menampakkan perhiasannya kecuali kepada suami mereka, atau ayah mereka, atau ayah suami mereka, atau putera-putera mereka, atau putera-putera suami mereka, atau saudara-saudara laki-laki mereka, atau putera-putera saudara lelaki mereka, atau putera-putera saudara perempuan mereka, atau wanita-wanita Islam, atau budak- budak yang

mereka miliki, atau pelayan-pelayan laki-laki yang tidak mempunyai keinginan (terhadap wanita) atau anak-anak yang belum mengerti tentang aurat wanita. dan janganlah mereka memukulkan kakinya agar diketahui perhiasan yang mereka sembunyikan. dan bertaubatlah kamu sekalian kepada Allah, Hai orang-orang yang beriman supaya kamu beruntung.

(QS.An-Nur: 31)

يٰۤاَيُّهَا النِّسَاءُ لَسْتُنَّ كَأَحَدٍ مِّنَ النِّسَاءِ ۚ إِنِ اتَّقَيْتُنَّ فَلَا تَخْضَعْنَ بِالْقَوْلِ فَيَطْمَعَ الَّذِي فِي قَلْبِهِ مَرَضٌ وَقُلْنَ قَوْلًا مَّعْرُوفًا ﴿٣١﴾

Hai isteri-isteri Nabi, kamu sekalian tidaklah seperti wanita yang lain, jika kamu bertakwa. Maka janganlah kamu tunduk dalam berbicara sehingga berkeinginanlah orang yang ada penyakit dalam hatinya[1214] dan ucapkanlah Perkataan yang baik,

(QS. Al Ahzab:32)⁷

Seperti yang dijelaskan oleh Amru Abdul Karim dalam buku Fiqh Qordhowi bahwasanya wanita pekerjaan dan kewajibannya yang paling utama adalah salah satunya mengurus suami dan anak-anaknya sehingga apabila perempuan bekerja maka jangan sampai pekerjaannya tersebut melalaikan kewajiban utamanya.⁸

⁷ Al-Qur'an Dan Terjemahan, Departemen Agama RI Cet. Ke-19 Jakarta: CV Darus Sunnah, 2015

⁸ Amru Abdul Karim Sa'dawi, *Wanita dalam Fikih Al-Qaradhawi* (Jakarta: Pustaka Al Kautsar, 2009), h. 271-272

Diharapkan Pemerintah menyiapkan perangkat-perangkat berupa undang-undang tenaga kerja dan sarana pekerjaan untuk para wanita ketika kebutuhan harus merelakan diri bekerja untuk kepentingan dirinya, keluarganya atau masyarakatnya. Persiapan ini penting dilakukan agar harga diri wanita tidak tergadaikan, atau pekerjaannya tersebut justru mengacaukan kewajiban rumah tangganya. Pemerintah hendaknya membuat peraturan yang memudahkan peran serta wanita ini, mislanya separuh kerja dengna separuh upah, seperti 3 hari kerja dalam seminggu dan upah disesuaikan dengna kerjanya. Contoh lainnya adalah seperti adanya undang-undang cuti menikah, melahirkan atau peraturan khusus bagi ibu menyusui.

a. Pengertian Usaha, Pengusaha dan Perusahaan

Dalam UU No. 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan yang dimaksud dengan pengertian:⁹

- Usaha adalah setiap tindakan, perbuatan, atau kegiatan apapun dalam bidang perekonomian yang dilakukan oleh setiap pengusaha untuk tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba. (bunyi pasal 1 huruf d)
- Pengusaha adalah setiap orang atau persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu jenis perusahaan. (Bunyi pasal 1 huruf e)
- Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan yag didirikan, bekerja

⁹ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan.

serta berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan / atau laba. (bunyi pasal 1 huruf b)

Undang-undang Republik Indonesi Nomor 13 Tahun 2003, menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh Perlindungan atas: *pertama*, keselamatan dan kesehatan kerja. *Kedua*, moral dan kesusilaan. *Ketiga*, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Untuk melindungi keselamatn pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang telah terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.¹⁰

3. Segi Hukum dan Unsur Perusahaan

a. Badan Usaha

Bentuk hukum menunjukkan legalitas perusahaan sebagai badan usaha yang menjalankan kegiatan ekonomi. Bentuk hukum itu secara format termuat dalam akta pendirian, atau surat izin usaha.

¹⁰ Toman Sony Tambunan dan Wilson Tambunan, *Hukum Bisnis* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019) h. 173

b. Kegiatan dalam Bidang Ekonomi

Tidak dilarang oleh undang-undang tidak bertentangan dengan kepentingan umum dan kesusilaan, dan tidak dilakukan dengan cara melawan hukum.¹¹

Banyaknya peluang usaha terutama pada malam hari akan dimanfaatkan oleh para pelaku usaha, dan dapat melahirkan lapangan pekerjaan. Tenaga kerja yang dibutuhkan tidak memandang status gender. Tetapi tidak semua hal antara perempuan dan laki-laki dapat disamakan. Kaum perempuan lebih mendapatkan resiko pekerjaan yang lebih besar daripada kaum laki-laki. Terlebih waktu kerja pada malam hari yang lebih beresiko dalam hal terjadinya kejahatan. Hal tersebut dikarenakan bahwa secara kodratnya, perempuan lebih lemah dan memerlukan perlindungan hukum yang lebih daripada laki-laki. wanita seharusnya mendapatkan perlakuan khusus terkait dengan kesehatan, kesusilaan, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya.¹²

Islam telah menganugerahkan kemuliaan pada seluruh umat manusia di muka bumi ini tanpa memandang perbedaan jenis kelamin, ras, dan suku. Ini berarti bahwa, kemuliaan yang dianugerahkan Islam pada kaum perempuan merupakan bagian integral dari kemuliaan yang juga dianugerahkan pada seluruh

¹¹ Abdul Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan teori dan Contoh Kasus* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), h. 82

¹² Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Hukum)* (Jakarta: Pradnya Paramita, 1983), h. 55

umat manusia.¹³ Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt dalam al-Qur'an, Surat Al-Isra ayat 70¹⁴ :

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ

كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkat mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan..

Pekerjaan perempuan di sektor informal biasanya kurang memberikan jaminan perlindungan secara hukum dan jaminan kesejahteraan yang memadai, di samping kondisi kerja yang memprihatinkan serta pendapatan yang rendah. Acap kali pihak perusahaan atau pemilik usaha tidak memperhatikan kaidah-kaidah hukum terhadap pekerja perempuan dimalam hari.

Pasal 76 Ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (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

¹³ Kanyaka Prajnaparamita, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Administrative Law & Governance Journal, (Diponegoro : Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, 2019), Vol. 2 (1), e-ISSN: 2621 – 2781, hal. 35

¹⁴ Dapertemen Agama RI, *Al- Quran dan Terjemahnya*, (Jakarta: Sygma Examedia, 2009) h., 279.

dan fungsi lain yang lebih mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat yaitu reproduksi.¹⁵ Dalam UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 pasal 76 telah mengatur ketentuan terhadap buruh perempuan yaitu:

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara Pukul 23.00 sampai dengan 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 07.00.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib: Memberi makanan dan minuman bergizi, Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara Pukul 23.00 sampai dengan 05.00.¹⁶

Pada beberapa pemilik usaha, acapkali mengabaikan peraturan tentang perlindungan terhadap perempuan yang bekerja pada malam hari sebagaimana tidak memenuhi titah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

¹⁵ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2007) h.13.

¹⁶ Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Pekerja Perempuan Pasal 76 Ayat 1-4

Ketenagakerjaan seperti : tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi perempuan yang bekerja pada malam hari, menyalahi regulasi terkait dengan jam lembur, dan tidak memenuhi kesejahteraan makan karyawan sebagaimana sudah ditentukan jumlah yang ideal pada regulasi yang mengatur. Walaupun karyawan atau pekerja wanita yang bekerja pada malam hari ini telah menyatakan kesanggupan diri untuk bekerja sesuai dengan kondisi perusahaan yang tidak menyediakan angkutan antar jemput.

Terhadap kewajiban pengusaha untuk memberikan makanan dan minuman bergizi, Kepmenakertrans 224/2003 mengatur sebagai berikut: Pasal 3: Makanan dan minuman yang bergizi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Ayat (1) huruf a harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja. Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, pada Pasal 76 Ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja serta kewajiban pengusaha untuk menyediakan angkutan antar jemput.

Hal inilah yang menjadi pendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang **“PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEREMPUAN DALAM UU. NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU HUKUM PIDANA ISLAM (STUDI KASUS: DI GUDANG KEPITING JUNAID BAGAN ASAHAN)”**

B. Rumusan Masalah

Setelah mencermati latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan masalah-masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum mempekerjakan perempuan menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pelaksanaan mempekerjakan perempuan di Gudang Kepiting Junaid Bagan Asahan?
3. Bagaimana tinjauan hukum pidana islam terhadap mempekerjakan perempuan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum mempekerjakan perempuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui pelaksanaan mempekerjakan perempuan di Gudang Kepiting Junaid Bagan Asahan
3. Untuk mengetahui tinjauan hukum pidana islam terhadap mempekerjakan perempuan di Gudang Kepiting Junaid Bagan Asahan

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini dapat membangkitkan kesadaran para pengusaha atau pemilik usaha agar lebih memperhatikan terhadap hak-hak yang harus didapatkan oleh pekerja perempuan
2. Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan praktis bagi akademisi Hukum Islam khususnya program studi Hukum Pidana Islam

E. Batasan Istilah

Untuk memudahkan memahami istilah-istilah dalam penelitian ini, maka dapat dilihat melalui batasan-batasan istilahnya yaitu sebagai berikut:

1. Tenaga Kerja adalah: Setiap orang tanpa melihat status gender yang mampu melakukan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat
2. Buruh adalah tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha.
3. Pekerja perempuan adalah sebutan yang biasa diberikan kepada para wanita warga negara Indonesia yang berada dalam hubungan kerja dengan jangka waktu yang ditentukan dan menerima imbalan atau upah.¹⁷
4. Perlindungan adalah hal atau perbuatan yang melindungi¹⁸

¹⁷ <http://blossomofmandar.blogspot.com/2011/12/fakt-or-minat-tenaga-kerja-wanita-ke.html>

¹⁸ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), h. 674.

5. Perlindungan pekerja dalam artian yang sempit adalah penjagaan yang layak untuk kemanusiaan kemudian ditujukan tidak hanya kepada majikan/ perusahaan tapi juga untuk pekerja itu sendiri.

F. Kerangka Teoritis

Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan, setelah kemerdekaan, ketenagakerjaan di Indonesia di atur dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 Tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga kerja. Setelah berapa kali mengalami perubahan undang-undang dan hingga sekarang undang-undang yang berlaku tentang ketenagakerjaan ialah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembar Negara Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya di singkat Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Menurut Iman Soepomo bahwa: “Hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”.¹⁹

“Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/imbalan dalam bentuk apapun”.²⁰ Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

¹⁹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h. 3

²⁰ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* (Surabaya: Kesindo Utama, 2010), h.76

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan 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. Pasal 5 UU No.13 Tahun 2003 menyatakan “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”²¹. Pernyataan ini sama seperti pernyataan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang intinya adalah setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.²²

Karena pekerjaan itu merupakan hak bagi setiap orang, maka tidak boleh ada orang yang menghalangi hak tersebut dengan cara membedakan jenis kelamin, ras, suku, agama dan aliran politik. Pasal 6 UU No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja /buruh memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Dalam UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 pasal 76 telah mengatur ketentuan terhadap buruh perempuan yaitu:

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan

²¹ Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Pekerja Perempuan
Pasal 1

²² Undang-undang Dasar 1945.

kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

3. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib: Memberi makanan dan minuman bergizi, Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara Pukul 23.00 sampai dengan 05.00.²³

Terkait dengan pekerja perempuan, telah diatur secara khusus, sebagaimana dalam Islam perempuan itu dimuliakan dan dijaga. Sesuai dengan Firman Allah Swt. Surat Al-Isra ayat 70²⁴ :

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَهُمْ فِي الْوَعْدِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَهُمْ مِنْ
الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾

dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkat mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.

²³ Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Pekerja Perempuan Pasal 76 Ayat 1-4

²⁴ Dapertemen Agama RI, *Al- Quran dan Terjemahnya*, (Jakarta: Sygma Examedia, 2009) h., 279.

Syekh Yusuf Qaradhawi tidak mempermasalahkan wanita bekerja. Namun, jika bekerja pada malam hari di tempat jauh dan sendirian maka sebaiknya dihindari. Syekh Qaradhawi berpendapat, diperbolehkannya wanita bekerja bisa menjadi sunah atau wajib dalam keadaan tertentu.

Seperti misalnya, karena ia seorang janda dan tidak ada orang yang menanggung kebutuhan ekonomi. Dalam masyarakat bahkan dibutuhkan pekerjaan-pekerjaan seorang wanita.²⁵

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan peneliti tentang hasil yang akan didapat.²⁶ Hipotesis dapat menjadi pegangan untuk lebih teraturnya pembahasan dan penganalisaan dalam sebuah penelitian, sehingga tujuan yang diharapkan dapat dicapai. Dan penulis mengemukakan hipotesis bahwa masih banyak pelaku usaha yang tidak menjalankan Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Perempuan.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Uraian tentang metode penelitian adalah metode penelitian hukum empiris. Mencakup keseluruhan cara atau langkah-langkah yang akan ditempuh oleh peneliti dalam menentukan, mengolah dan menganalisis serta memaparkan hasil penelitian. Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penyusunan

²⁵ Amru Abdul Karim Sa'dawi, *Wanita Dalam Fikih Al-Qaradhawi* (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2009), h. 272

²⁶ Faisar Ananda dan Watni Marpaung, *Metodologi Penelitian Hukum Islam*, (Jakarta: Kencana, 2016), h. 75

skripsi ini adalah penelitian lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara terjun langsung ke daerah objek penelitian, untuk memperoleh data nyata yang berkaitan dengan implementasi pasal 76 UU No 13 Tahun 2003.

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kualitatif, yaitu suatu metode yang datanya dinyatakan dalam keadaan yang sewajarnya dengan tidak dibuat dalam bentuk simbol-simbol, bilangan, ataupun rumus. Penelitian ini bersifat Deskriptif Analitic yaitu hasil penelitian akan digambarkan atau dideskripsikan melalui analisis atau pengamatan peneliti..

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Gudang Kepiting Juneid Desa Bagan Asahan, berdasarkan purposive sampling yaitu sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu.

3. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi fokus penulis pada penelitian ini adalah para pekerja perempuan muslim yang bekerja pada malam hari di PT. Gudang Kepiting Junaid yang berada di jalan Sudirman simpang IV Desa Bagan Asahan. Penulis mengambil sebelas orang pekerja perempuan yang dijadikan sebagai sampel dari populasi yang ada.

4. Sumber Data

Sumber data penelitian ini dibagi menjadi dua, pertama data-data yang diperoleh melalui penelitian lapangan (field reseach) yang bersifat kualitatif dan

dari informan-informan lainnya, kedua data-data yang diperoleh melalui kajian perpustakaan (library reseach), yaitu dengan cara mengumpulkan data dan membaca buku atau dokumen yang berkaitan dengan hukum ketenaga kerjaan, terutama khususnya membahas perihal pekerja perempuan

5. pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Selalu ada hubungan antara metode mengumpulkan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan masalah memberi arah dan mempengaruhi metode pengumpulan data.²⁷

Adapun Metode/teknik yang digunakan penulis dalam pengumpulan data-data pada penelitian ini dengan membaginya kepada :

a. Observasi

Observasi merupakan cara pengambilan data yang cukup andal karena penulis dapat mengamati kegiatan secara langsung dan lebih rinci, sehingga pemahaman akan situasi keadaan lingkungan yang akan penyusun teliti akan lebih komprehensif.²⁸

b. Interview (wawancara)

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara langsung kepada para pekerja perempuan yang bekerja di Gudang Kepiting Junaid

²⁷ Mohammad Nazir, *Metode Penelitian, Cet. 3* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), h. 211.

²⁸ Uhar Suhar Saputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan* (Bandung: Refika Aditama, 2012), h. 181

dan juga melakukan tanya jawab kepada pemilik usaha Gudang Kepiting Junaid. Metode wawancara/interview adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden/orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara.²⁹

6. Analisis Data

Penyusun menggunakan metode analisi kualitatif yaitu metode dalam mengolah data-data yang telah dikumpulkan dengan menganalisis data sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan. Setelah data-data tersebut diperoleh maka digunakan metode :

a. Induktif

Menganalisis data yang bersifat khusus kepada hal-hal yang bersifat umum, dengan menguraikan fakta-fakta yang berkenaan dengan pekerja perempuan yang bekerja diatas pukul 23.00. Kemudian diambil suatu substansi dari masing-masing fakta yang selanjutnya memunculkan pemahaman secara universal. Sehingga hal ini dapat dikorelasikan dengan prinsip-prinsip umum dari sebuah norma.

b. Deduktif

Menganalisis data yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus, yakni melihat prinsip-prinsip umum dari pandangan Hukum Pidana Islam

²⁹ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial* (Surabaya :Airlangga University Press, 2001), h. 133.

Tentang pekerja perempuan, kemudian dikorelasikan dengan fakta-fakta yang terjadi di masyarakat secara aktual.

7. Pedoman Penulisan

Adapun pedoman yang diikuti penulis dalam menyusun skripsi ini adalah Buku Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Fakultas Syariah dan Hukum UINSU Medan Tahun 2019

I. Kajian Terdahulu

Pembahasan tentang Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Perempuan Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan Dan Hukum Pidana Islam (Studi Kasus: Di Gudang Kepiting Junaid Bagan Asahan) belum pernah sebelumnya dibahas oleh peneliti lain, akan tetapi penulis menemukan beberapa penelitian yang memiliki kemiripan, sebagai berikut :

1. Skripsi berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan” oleh Novi Lestari. Skripsi ini membahas tentang pandangan hukum islam dan UU No. 13 tahun 2003 mengatur terkait perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan.
2. Dan juga terdapat dalam skripsi yang di buat oleh Sofia Agustina yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Shift Malam Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Ekonomi Syariah” (Studi Kasus Pekerja Perempuan Shift Malam di SPBU Kalibalok Kecamatan Sukabumi

Bandar Lampung) skripsi ini memberi kejelasan bahwa bagaimana SPBU Kalibalok Kec.Sukabumi Bandar Lampung melindungi para pekerjanya, perlindungan tersebut harus sesuai dengan peraturan yang telah tertera di Undang-Undang No.13 Tentang Ketenagakerjaan.

3. Skripsi oleh Miftahul Rohmah yang memiliki judul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam” peneliti tersebut memaparkan penjelasan tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan tentang ketenagakerjaan dan untuk mengetahui bagaimana pandangan hukum Islam terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan yang bekerja malam hari.

Penulis telah menemukan beberapa perbedaan yang dikaji penulis yaitu:

1. Peneliti-peneliti sebelumnya lebih memilih subjek penelitiannya ke pabrik pabrik tertentu. Sedangkan penulis mengambil subjek penelitiannya di Gudang pengolahan seafood yang di Ekspore keluar negeri.
2. Penulis fokus pada perlindungan hukum yang ada di poin-poin pada pasal 76 UU. No.13 Tahun 2003 tentang perempuan sedangkan peneliti-peneliti sebelumnya tidak hanya pada pasal 76 UU. No. 13 tahun 2003 tetapi juga terkait perlindungan Upah pekerja pada pasal 88 UU. No. 13 Tahun 2003.

J. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, akan disusun dalam lima bab. Tiap bab terdiri atas beberapa sub-bab yang sesuai dengan keperluan kajian yang akan penulis lakukan.

BAB I: Pendahuluan. Bab ini merupakan pengenalan kerangka teori untuk keseluruhan kajian yang akan dilakukan penulis, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kajian terdahulu, hipotesis, metode penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II: Landasan Kajian penelitian, mewawancarai para pekerja perempuan yang bekerja diatas pukul 23.00 dan pemilik usaha yang mempekerjakan pekerja perempuan.

BAB III: membahas tentang letak demografis, aspek budaya, aspek keagamaan dan pendidikan, mata pencaharian, sarana dan prasarana.

BAB IV: hasil temuan dan penelitian.

BAB V: Berisikan penutup yang meliputi kesimpulan dan saran yang terkait pembahasan skripsi.

BAB II

KAJIAN TEORETIS

Tinjauan Umum Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita Dalam Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Pidana Islam

A. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 telah menjelaskan tentang pengertian tenaga kerja bahwa:

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.³⁰

Pembangunan yang ada disuatu negara dipengaruhi oleh beberapa faktor penunjang, salah satunya adalah pekerja/buruh. Tentu hal ini didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar, dan ini akan menjadi modal yang penting. Pada praktiknya, baik dalam bentuk tulisan-tulisan maupun perkataan atau penyebutan, baik formal maupun informal sering dijumpai perkataan karyawan, tenaga kerja, dan Pekerja/Buruh yang penempatannya terkadang tidak tepat dan sering membingungkan.³¹

³⁰ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³¹ Malau Parningotan, *Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh* (Medan: P.T. Sofmedia, 2013) h. 25

Setelah menjelaskan tenaga kerja maka penulis akan memaparkan tentang pekerja. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 telah menetapkan penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang memperlihatkan bahwa Undang-undang ini mengartikan bahwa istilah maknanya sama. Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian.

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”³²

Dari pengertian diatas, bisa dilihat beberapa unsur-unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut:

1. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja)
2. Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.³³

Secara garis besar penduduk suatu negara dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.³⁴ Menurut seorang ahli hukum yang bernama DR Payaman tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

³² *Ibid.*, UU no.

³³ Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori* (Bogor : Ghalia Indonesia, 2010), h. 7

³⁴ Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia* Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, 2011 (vol 17 no 6). h. 8

Secara singkat pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.³⁵

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah perseorangan yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan, yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

2. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan.³⁶ Jadi, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan ketenagakerjaan yang telah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan yaitu:

a. Berdasarkan Penduduknya

1. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

³⁵ Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. (Jakarta : PT Rineka Citra, 1998) h.3

³⁶ Pius Partanto, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya : Arkola, 2001), h.345.

2. Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka merupakan penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

b. Berdasarkan Batas Kerja

1. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2. Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

c. Berdasarkan Kualitasnya

1. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

2. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

3. Tenaga Kerja Tidak Terdidik Dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja tanpa harus ada mengikuti kegiatan belajar sebelumnya. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.³⁷

³⁷ Dwiyanto Agus, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2006) h.45.

3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1, menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Menurut Darwin Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.³⁸

Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

1. Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sampai dengan 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah)

³⁸ Darwin Prinst. 2000. *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia* (Bandung : PT. Citra, 2000), h. 213.

2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 930 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek)
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
9. Hak atas suatu pembayaran tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungna

kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)

10. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004) Dari sudut tenaga kerja, mempunyai hak serta kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan adalah :

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
2. Memakai alat keselamatan kerja.
3. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan di tempat kerja.

Hak-hak tenaga kerja adalah :

1. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja yang bersangkutan.
2. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak

memenuhi persyaratan, kecuali dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan³⁹.

B. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan Wanita dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Dalam Hukum Positif

a. Perlindungan Untuk Pekerja

Perlindungan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan berarti tempat berlindung atau merupakan hal melindungi, misalnya memberi perlindungan kepada orang yang lemah.⁴⁰ Menurut Sudikno Mertokusumo, segala macam peraturan yang memiliki isi secara umum dan normatif, umumnya karena berlaku untuk berbagai elemen masyarakat dan normatif karena menentukan apa yang harus dilakukan, yang tidak boleh dilakukan.⁴¹ Menurut R. Soerosono SH 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.⁴² Perlindungan hukum sendiri adalah

³⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005) h.133-136.

⁴⁰ Peter Salim dan Yeni Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012) h. 46

⁴¹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum* (Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 2007), h. 40

⁴² Ahmad Kamil dan H.M Fauzan, *Hukum Perlindungan dan Pengangkatan Anak di Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 11

suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum tersebut.⁴³

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati hak-hak yang telah diberikan oleh hukum.⁴⁴ Perlindungan hukum merupakan upaya perlindungan terhadap warga negara atau masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pemerintah maupun penguasa, tidak hanya perbuatan pemerintah saja tetapi perbuatan sewenang-wenang yang dilakukan pengusaha ataupun majikan. Perlindungan ini diperuntukan bagi warga negara tanpa terkecuali.⁴⁵

Perlindungan dalam pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomis melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja.⁴⁶ Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup:

⁴³Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perjanjian Kerja Cet II*, Penerbit Bina Aksara(Jakarta: Bina Aksara, 2010) h. 9

⁴⁴ Satjipto Mertokusumo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti , 2000), h 53.

⁴⁵ Mala Hayati, Amrizal, dkk, *Konsep Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Penata Laksana Rumah Tangga di Indonesia*, Jurnal Nanggroe, (Aceh: Fakultas Hukum, Universitas Malikussaleh, 2015), Vol. 4 (1), ISSN: 2302-6219, h. 12-14

⁴⁶ Zainal Asikin, Dkk, *Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), h.96

- a. Norma keselamatan kerja
- b. Norma kesehatan kerja, yang meliputi pemeliharaan dan pentingnya drajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit.
- c. Norma kerja, yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan, ibadah menurut agama, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan berhak atas ganti rugi.⁴⁷

b. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan

Indonesia mulai memahami pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan. Hal ini tentunya diiringi dengan kesadaran dari pekerja perempuan akan arti pentingnya perlindungan hukum terhadap diri mereka.⁴⁸

Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai pekerja perempuan yang terdapat pada pasal (76) ayat 4, 5 dan 6 yaitu:

4. Bahwa pekerja buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00-07.00

⁴⁷ *Ibid.*,

⁴⁸ Jimmy Joses Sembiring, *Hak Dan Kewajiban Pekerja*, (Jakarta: Visimedia,2016), h.39

5. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00-07.00
6. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan antara pukul 23.00-07.00 wajib :
 - Memberikan makanan dan minuman yang bergizi dan
 - Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
 - Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat atau pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.⁴⁹

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No: KEP.224/MEN/2003 juga menjelaskan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 dalam pasal (2) telah dijelaskan bahwa:

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 berkewajiban untuk:
 - a) Memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.

⁴⁹ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- 2) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00
- 3) Dalam pasal (3).
 - a) makan dan minuman yang bergizi sebagaimana yang dimaksud dalam pasal (2) harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat di antara jam kerja.
 - b) Makan dan minum tidak dapat diganti dengan uang.
- 4) Dalam pasal (4)
 - a) Menyediakan makanan dan minuman, peralatan, dan ruangan makan harus layak serta memenuhi syarat higiene dan sanitasi.
 - b) Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi.
- 5) Dalam pasal (5), pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh perempuan sebagaimana dimaksud dalam pasal (2),
 - a) menyediakan petugas keamanan ditempat kerja;
 - b) menyediakan kamarmandi atau wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja atau buruh perempuan dan laki-laki
- 6) Dalam pasal (6)

- a) Pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ketempat kerja dan sebaliknya;
 - b) Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ketempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00
- 7) Dalam pasal (7)
- a) Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh
 - b) Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar diperusahaan
- 8) Dalam pasal (8), pelaksanaan pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan, dan keamanan ditempat kerja serta menyediakan angkutan antar jemput sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 dapat diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- 9) Dalam pasal (9), keputusan menteri ini mulai berlaku sejak tanggal di tetapkan.⁵⁰

⁵⁰ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI, (No:KEP,224/MEN/2003), Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 s.d 07.00

C. Tinjauan Hukum Pidana Islam Terhadap Pekerja Perempuan

Islam adalah satu-satunya agama yang sangat memuliakan perempuan. Sebagaimana terdapat ayat-ayat Al-Qur'an tentang kedudukan perempuan,

1. Dalil Al-Qur'an Tentang Mempekerjakan Perempuan

a. Pengertian Dalil

Secara bahasa, dalil diartikan: yang memberikan petunjuk kepada sesuatu yang dirasakan atau yang dipahami baik sifatnya hal yang baik maupun tidak baik. Ada juga pendapat lain yang menjelaskan perihal makna dalil yaitu menurut Ulama Ushul: sesuatu yang diambil daripadanya, hukum *syara'* secara *amali*, mutlak baik dengan jalan *qath'i* atau *zhanni*⁵¹

b. Kandungan Hukum dalam al-Qur'an

Merujuk pada pembahasan para ulama, sebagian dari mereka ada yang membagi hukum yang terkandung dalam al-Qur'an menjadi tiga,⁵² sebagaimana pernyataan Wahbah Zuhaili di dalam kitab *Ushul al-Fiqh al-Islamiyyi* yang juga dikutip oleh Ernawati, diantaranya:⁵³

- a. Hukum Akidah (*I'tiqadiyah*) ialah sesuatu yang berkaitan dengan keyakinan manusia kepada Allah swt. dan juga kepada para Malaikat, Kitab, Rasul, serta hari akhir.

⁵¹ Nispul Khoiri, *Ushul Fikih* (Bandung: Citapustaka Media, 2015), h. 45

⁵² Muhammad bin Ahmad al-Anshary al-Qurthubi, *al-Jami' li Ahkami al-Qur'an, jilid 10* (Beirut: Muassasah Manahi al-'Irfan, tt), h. 110

⁵³ Siska Lis Sulistiani, "Perbandingan Sumber Hukum Islam," *Tahkim: Jurnal Peradaban dan Hukum Islam* 1, 1 (2018): h. 105.

- b. Hukum Etika (*Khuluqiyyah*) adalah suatu perilaku yang berkaitan dengan kepribadian diri. Diantaranya kejujuran, rendah hati, sikap dermawan dan menghindari sifat-sifat buruk pada dirinya seperti halnya dusta, iri, dengki, sombong.
- c. Hukum Amaliyah (*Amaliyah*) suatu perilaku sehari-hari yang berhubungan dengan sesama manusia. Hukum Amaliyah dibagi menjadi dua bagian, yakni: Pertama, *Mu'amalah ma'a Allah* atau pekerjaan yang berhubungan dengan Allah, seperti shalat, puasa, zakat, haji, nadzar, dan lain sebagainya; Kedua, *Mu'amalah ma'an Naas* atau pekerjaan yang berhubungan langsung dengan manusia baik secara pribadi maupun kelompok. Contohnya, kontrak kerja, hukum pidana, dan lain sebagainya.

2. Konsep Qurani Tentang Perempuan Pekerja

Wanita adalah sebutan halus yang di gunakan untuk kaum perempuan atau kaum putri⁴. lawan jenis dari wanita adalah pria atau laki-laki. Sinonim dari sebutan wanita adalah perempuan dalam kamus Bahasa Indonesia. Perempuan berarti juga Wanita. Sedangkan dalam bahasa Arab, Perempuan di sebut *Al-mar'ah* (المرأة) atau *Al-Untsa* (الانثى) *Al-Mar'ah* jamaknya *Al-Nisa* (النساء) dan *Al Niswah*.

Di dalam Al Qur'an terdapat ayat yang menerangkan secara umum terkait himbauan bekerja, dan himbauan tersebut tidak menyebutkan secara spesifik ditujukan kepada laki-laki atau perempuan, atau didalam bahasa arab tidak secara

khusus menggunakan kalimat *man* (siapa) atau *kullun* (setiap), yang maknanya ditujukan kepada laki-laki dan perempuan.

Ketika merujuk ke Al-Quran, sebenarnya kita akan mendapati bahwa Al-Qur'an tidak melarang wanita melakukan pekerjaan, amal sholeh itu banyak macam dan jenisnya salah satunya mendapatkan pekerjaan yang baik dan ini dibolehkan bagi laki-laki dan perempuan. Allah Swt. Menerangkan di dalam Al-Qur'an keduanya akan diberikan penghidupan yang baik (hayatan thayyibah)

1. QS. An- Nahl: 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ

وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

2. Pandangan Ulama Tentang Mempekerjakan Perempuan

Dr. Yusuf Qordhowi pernah ditanya terkait hukum wanita bekerja, yakni bekerja diluar rumah sebagaimana laki-laki, bolehkan perempuan berkarir sedangkan kewajiban perempuan berada didalam rumahnya.

Syaikh Al-Qaradhawi menjawab:

Perempuan adalah manusia sebagaimana laki-laki. Laki-laki bagian dari perempuan dan perempuan bagian dari laki-laki. Sebagaimana firman Allah SWT.

فَأَسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَمَلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ^ط

بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ^ط فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُوذُوا فِي سَبِيلِي وَقُتِلُوا

وَقُتِلُوا لَا كُفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَا أُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّةِ جَعْرِى مِنْ تَحْتِهَا إِلَّا نَهَرٌ ثَوَابًا مِّنْ

عِنْدِ اللَّهِ^ط وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ ﴿١٩٥﴾

Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): "Sesungguhnya aku tidak menyia-nyiakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain. Maka orang-orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang dibunuh, pastilah akan Ku-hapuskan kesalahan-kesalahan mereka dan pastilah aku masukkan mereka ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, sebagai pahala di sisi Allah. dan Allah pada sisi-Nya pahala yang baik." (QS. Al-Imran: 195)

Maksudnya sebagaimana laki-laki berasal dari laki-laki dan perempuan, Maka demikian pula halnya perempuan berasal dari laki-laki dan perempuan. Kedua-duanya sama-sama manusia, tak ada kelebihan yang satu dari yang lain tentang penilaian iman dan amalnya. Manusia hidup dengan tabiatnya; berfikir dan bekerja. Jika tidak, maka mereka bukan disebut manusia. Allah Swt. Menciptakan manusia tidak lain dengan tujuan adalah untuk beribadah. Untuk mengetahui siapakah yang mempunyai kerja terbaik. Perempuan sebagaimana laki-laki, terbebani untuk bekerja (amal), dan, kerja terbaik dengan hasil terbaik.

Pekerjaan wanita yang pertama dan utama yang tidak diperdebatkan adalah mendidik para generasi. Allah Swt. Telah menyiapkan fisik dan jiwa perempuan untuk melakukan tugas ini. Karena itu, hendaknya perempuan tidak disibukkan dengan kesibukan lainnya, sehingga memalingkannya dari tugas yang mulia ini. Tidak seorang pun mampu menggantikan kedudukan wanita dalam tugas mulia ini. Mereka adalah pilar peradaban untuk menjadikan bangsa yang baik.

Pekerjaan yang dimaksud adalah tugasnya menjaga rumah, membantu suaminya membentuk keluarga bahagia yang tegak di atas keadilan, kasih sayang dan rahmat. Disebutkan dalam sebuah riwayat, bahwa pekerjaan terbaik wanita adalah menyiapkan keperluan suaminya untuk pergi berjihad.

Uraian di atas tidak bermakna haram bagi wanita bekerja diluar rumah. Hukum haram hanya bisa ditetapkan dengan *nash shahih* dan *sharih* maknanya.

Sebagaimana diketahui, kaedah dasar setiap aktifitas itu hukumnya boleh kecuali ada dalil yang mengharamkannya.

Dari pendapat ini dapat ditarik bahwa pada dasarnya boleh bagi wanita untuk bekerja. Bisa jadi dianjurkan, atau bahkan diwajibkan. Jika memang terdesak oleh kebutuhan hidup, seperti janda atau wanita yang ditalak dan dia tidak mempunyai penghasilan, dan mempunyai keahlian tertentu untuk digunakan sehingga dengna demikian, wanita terselamatkan dari perbuatan meminta-minta.

Bahkan terkadang keluarganya yang membutuhkan tenaganya, seperti membantu pekerjaan suaminya, mendidik anaknya atau saudara perempuan yang masih kecil atau membantu orangtuanya, sebagaimana yang dikisahkan Al-Qur'an dalam Surat Al-Qashash tentang dua anak gadis yang membantu orang tuanya yang sudah lanjut usia dalam menggembalakan kambingnya,

وَلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةٌ مِّنَ النَّاسِ يَسْقُونَ وَوَجَدَ مِنْ

دُونِهِمُ امْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَسْقِي حَتَّى يُصْدِرَ الرِّعَاءُ^ط

وَأَبُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ ﴿١٣﴾

dan tatkala ia sampai di sumber air negeri Mad-yan ia menjumpai di sana sekumpulan orang yang sedang meminumkan (ternaknya), dan ia men- jumpai di

belakang orang banyak itu, dua orang wanita yang sedang menghambat (ternaknya). Musa berkata: "Apakah maksudmu (dengan berbuat at begitu)?" kedua wanita itu menjawab: "Kami tidak dapat meminumkan (ternak kami), sebelum pengembala-pengembala itu memulangkan (ternaknya), sedang bapak Kami adalah orang tua yang telah lanjut umurnya".

Riwayat lain juga menyebutkan bahwa Asma' binti Abu Bakar yang digelar pemilik dua selendang, bekerja membantu suaminya Zubeir bin Awwam dalam merawat kuda-kudanya, menggiling bebijian dari kebunnya yang jaraknya sangat jauh dari kota Madinah.

Perempuan dibolehkan bekerja dengan beberapa syarat dan ketentuan serta batasan-batasan, yaitu:

1. Pekerjaan tersebut memang disyariatkan. Artinya bukan pekerjaan haram atau membawa kepada perkara haram, seperti bekerja kepada laki-laki yang belum menikah atau sebagai sekretaris direktur yang mengharuskannya duduk seruangan dengannya atau sebagai penari atau sebagai pelayan bar yang menyediakan minuman keras.
2. Menjaga adab wanita muslimah saat keluar dari rumahnya, dengan menjaga cara berpakaian, berjalan, berbicara, bahkan bergerak. Allah Swt. Berfirman,

وَقُلْ لِلْمُؤْمِنَاتِ يَغْضُضْنَ مِنْ أَبْصَارِهِنَّ وَحَفَظْنَ فُرُوجَهُنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ

إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا ^ط وَلْيَضْرِبْنَ خُمُرَهُنَّ عَلَى جُيُوبِهِنَّ ^ط وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا

لِبُعُولَتِهِنَّ أَوْ آبَائِهِنَّ أَوْ آبَاءَ بُعُولَتِهِنَّ أَوْ أَبْنَاءَهُنَّ أَوْ أَبْنَاءَ بُعُولَتِهِنَّ

أَوْ إِخْوَانِهِنَّ أَوْ بَنِي إِخْوَانِهِنَّ أَوْ بَنِي أَخَوَاتِهِنَّ أَوْ نِسَائِهِنَّ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُنَّ

أَوْ التَّابِعِينَ غَيْرِ أُولِي الْإِرْبَةِ مِنَ الرِّجَالِ أَوِ الطِّفْلِ الَّذِينَ لَمْ يَظْهَرُوا عَلَى

عَوْرَاتِ النِّسَاءِ ^ط وَلَا يَضْرِبْنَ بَأَرْجُلِهِنَّ لِيُعْلَمَ مَا تَحْفَفْنَ مِنْ زِينَتِهِنَّ ^ج وَتُوبُوا إِلَى اللَّهِ

جَمِيعًا أَيُّهُ الْمُؤْمِنُونَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٦١﴾

Katakanlah kepada wanita yang beriman: "Hendaklah mereka menahan pandangannya, dan kemaluannya, dan janganlah mereka Menampakkan perhiasannya, kecuali yang (biasa) nampak dari padanya. dan hendaklah mereka menutupkan kain kudung kedadanya, dan janganlah Menampakkan perhiasannya kecuali kepada suami mereka, atau ayah mereka, atau ayah suami mereka, atau

putera-putera mereka, atau putera-putera suami mereka, atau saudara-saudara laki-laki mereka, atau putera-putera saudara lelaki mereka, atau putera-putera saudara perempuan mereka, atau wanita-wanita Islam, atau budak- budak yang mereka miliki, atau pelayan-pelayan laki-laki yang tidak mempunyai keinginan (terhadap wanita) atau anak-anak yang belum mengerti tentang aurat wanita. dan janganlah mereka memukulkan kakinya agar diketahui perhiasan yang mereka sembunyikan. dan bertaubatlah kamu sekalian kepada Allah, Hai orang-orang yang beriman supaya kamu beruntung.

3. Pekerjaannya tersebut tidak sampai melalaikan kewajiban utamanya, seperti kewajiban mengurus suami dan anak-anaknya sebab, itulah pekerjaan dan kewajiban yang paling utama seorang wanita.⁵⁴

Quraish Shihab menjelaskan bahwa tabiat kemanusiaan antara lelaki dan perempuan dikatakan sama, karena Allah telah menganugrahkan kepada perempuan sebagaimana menganugrahkan lelaki potensi dan kemampuan yang cukup agar masing-masing dapat memikul tanggung jawabnya, sehingga dua jenis kelamin ini dapat melaksanakan aktivitas –aktivitas yang bersifat umum maupun khusus. Wanita adalah manusia sebagaimana laki-laki. Laki-laki bagian dari wanita dan wanita bagian dari laki-laki. Sebagaimana firman Allah Swt.

Kesalahan dalam memahami konsep keluarga dengan menghilangkan struktur keluarga yang dipimpin oleh laki-laki. Padahal struktur itu tidak mengurangi pahala wanita sedikitpun. Seorang istri akan mendapatkan surga

⁵⁴ Amru Abdul Karim Sa'dawi, *Wanita dalam Fikih Al-Qaradhawi* (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2009), h.271

hanya dengna menjalankan kewajiban shalatnya, menjaga rumah tangganya, kehormatannya, anak-anaknya dan harta suaminya. Jika istri bekerja diluar rumahnya, maka kewajiban rumah tangganya tidak dilepaskan begitu saja. Sementara suami bertanggungjawab mencari nafkah keluarganya dengan harta halal, mendidik, memperbaiki akhlak istri dan anknnya, dan tetap berbakti kepada kedua orang tuannya, menjadi anggota atau pemimpin masyarakat. inilah susunan keluarga dan masyarakat yang menjamin kesejahteraan lahir batin.⁵⁵

⁵⁵ Hamid Fahmi Zarkasyi, *Minhaj* (Jakarta: INSISTS, 2020) h. 235

BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Gudang Kepiting Junaid Desa Bagan Asahan

1. Sejarah Gudang Kepiting Junaid

Gudang Junaid berdiri sejak pada tahun 2007 diatas lahan 105 m kubik. Gudang ini ber alamat di Jl. Pajak Ikan Desa Bagan Asahan Pekan dan didirikan oleh seorang lelaki yang berusia 47 tahun yang bernama bapak Junaid. Ketika awal- awal merintis dulu, gudang ini hanya mem-produksi es balok yang akan dipasarkan ke beberapa gudang ikan di Tanjungbalai. seiring berjalannya waktu sejak tahun 2015 gudang ini telah mem-Produksi pengolahan udang *expert*, Ikan-ikan yang akan di ekspor, cumi, baby crab, ikan lokal dan udang kupas. Gudang Junaid mempunya karyawan yang berjumlah 28 orang terdiri dari 11 orang laki-laki dan 17 orang wanita.

2. Visi

Memajukan perekonomian para Nelayan di Desa Bagan Asahan.

3. Misi

Memaksimalkan potensi laut di Desa Bagan Asahan sehingga dapat berkembang dan berlaku dipasar International melalui jasa Import-Eksport.

4. Pengolahan Kepiting di Gudang Junaid

Daging terbaik dari kepiting terdapat pada bagian paling bawah dan paling belakang dari perut kepiting ada dua sisi pada kanan dan kiri, para pekerja kepiting ini menyebutnya dengan nama daging Jumbo. Ada 3 jenis bagian dari badan kepiting yang diolah. Dan kepiting ini ada yang sudah direbus terlebih dahulu dan ada pula yang masih mentah sebelum diolah oleh para karyawan. Adapun jenis-jenis bagian kepitingnya yang diolah adalah kepiting gresek, kepiting renjong/rajungan dan kepiting baby crab yaitu kepiting ini berukuran kecil, dan berwarna agak kemerah-merahan.

Berikut penulis akan memaparkan cara pengolahan Kepiting gresek yaitu dengan dibukak batoknya/ cangkang keras pada atas badan kepiting kemudian jari dan gapitnya dibuang dan dalam kondisi masih mentah. Kepiting renjong sudah direbus diambil daging dalamnya. Pengambilan daging kepiting bagian dalam ini beragam-ragam yaitu yang pertama, diberi nama daging Jumbo yaitu daging kepiting utama. Yang kedua, namanya Claumit yaitu daging kepiting pada bagian gancip/ capit kepiting. Dan terakhir yaitu ketiga, Legmit adalah daging kepiting pada bagian jari-jari kepiting. Digudang ini bukan hanya kepiting yang diolah, juga ada Udang dan Aspak yang dioleh namun ini kadang-kadang.

5. Jumlah karyawan di Gudang Kepiting Juneid

Keseluruhan jumlah karyawan yang dimiliki oleh Gudang Kepiting Juneid adalah 28 orang yang terdiri dari 9 orang pekerja perempuan dan 19 pekerja laki-laki. Berikut penulis akan memaparkannya melalui tabel berikut:

NO	JUMLAH PEKERJA	PEKERJAAN
1	4 Orang laki-laki	Menyortir ukuran-ukuran kepiting untuk dikelompokkan
2	4 Orang laki-laki	Mengangkat bahan / kepiting yang datang dari laut melalui kapal
3	1 Orang laki-laki	Menimbang bahan
4	1 Orang laki-laki	Mengawasi daging-daging kepiting untuk dijaga keseegarannya dengan menambahkan es batu
5	1 Orang laki-laki	Mencatat pembukuan/kasir
6	1 Orang laki-laki	Mandor/ penjagaan pengawas
7	9 Orang Perempuan	Bagian pengolahan kepiting / Ngupek
8	1 Orang laki-laki	Penjaga keamanan gudang
9	2 Orang laki-laki	Cleaning Service
10	2 Orang laki-laki	Supir becak
11	1 Orang laki-laki	Supir mobil
12	1 Orang laki-laki	Mengurus bahan yang mau dikirimkan ke luar negeri di pelabuhan tanjungbalai.

Dan pekerja perempuannya semuanya memegang masalah “ngupek” sebutan mereka terhadap nama bidangnya, yang kalau diartikan adalah mengolah daging kepiting. Karyawan-karyawan perempuan yang mengupek itu adalah karyawan borongan namanya, gajinya berdasarkan jumlah kepiting dikupeknnya.

B. Sekilas Tentang Bagan Asahan

1. Sudut Pandang Keagamaan

Tindak laku manusia tak dapat dipisahkan dari agama, sebab konsep hidup selalu berasal dari agama, hal itulah yang menjadi faktor pentingnya mengetahui agama di suatu daerah. Agama atau keagamaan biasanya identik didengar dengan istilah religius. Religiusitas lebih melihat aspek yang di dalam lubuk hati, moving in the deep hart, riak getaran hati nurani pribadi, sikap personal yang sedikit banyak merupakan misteri bagi orang lain.⁵⁶

Tabel IV

berdasarkan tempat ibadah di Kecamatan Tanjung Balai

Kabupaten Asahan, Tahun 2019.

No	Tempat Ibadah	jumlah
1	Masjid	22
2	Musholla	42
3	Vihara	1
	Jumlah Total	65

Sumber: Kantor Camat Tanjung Balai Kabupaten Asahan

⁵⁶ Supaati dan Latif, *Sastra: Eksistensialisme-Mistisisme Religius* (Lamongan: Pustaka Ilalang, 2008), h. 175-176

2. Demografis

Berdasarkan data-data yang diperoleh penulis dari Kantor Camat Desa Bagan Asahan, maka diperoleh-lah hasil bahwa jumlah penduduk yang terdapat di kelurahan ini pada tahun 2019 berjumlah 37.825 jiwa dengan jumlah 8139 Kepala Keluarga (KK). Dari jumlah penduduk tersebut dapat diklasifikasikan atas beberapa pembagian yaitu menurut jenis kelamin, usia, suku, agama, mata pencaharian hidup dan pendidikan.

3. Mata Pencaharian

Letak geografis desa Bagan Asahan ini adalah pesisir. Demi keberlanjutan kehidupan, rata-rata masyarakat desa Bagan Asahan ini bekerja. Memang banyak jenis ragam pekerjaan yang ada di Desa ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini,

Mata Pencaharian Hidup Kecamatan Tanjung Balai Kabupaten Asahan, Tahun 2019

No	Mata Pencaharian	Jumlah
1	Nelayan	9265
2	Pertanian//Kehutanan	6274
3	Industri Pengolahan	2344
4	Bangunan	425
5	Perdagangan, hotel, Rumah makan	338
6	Pengangkutan/ Komunikasi	275

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Mempekerjakan Perempuan dalam UU No. 13 Tahun 2003

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No: KEP.224/MEN/2003 juga menjelaskan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 telah dijelaskan bahwa dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai pekerja perempuan yang terdapat pada pasal 76 yaitu sebagai berikut:

- 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. Memberi makanan dan minuman bergizi; dan

Dalam pasal 76 ayat 3 pada poin a adalah makan dan minuman yang bergizi sebagaimana yang dimaksud dalam pasal (2) harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat di antara jam kerja. Dalam hal ini makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang. Menyediakan makanan dan minuman, peralatan, dan ruangan makan harus layak serta memenuhi syarat higiene dan sanitasi. Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi.

b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja

Yang dimaksud pada poin b ayat 3 pasal 76 ialah 1) menyediakan petugas keamanan ditempat kerja; 2) menyediakan kamarmandi atau wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja atau buruh perempuan dan laki-laki

- 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

Yang dimaksud pada ayat 4 pasal 76 ini adalah 1) penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ketempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00; 2) Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh; 3) Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar diperusahaan;

- 5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan keputusan menteri.⁵⁷

Dalam pasal (8), pelaksanaan pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan, dan keamanan ditempat kerja serta menyediakan angkutan antar jemput sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 dapat diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dalam pasal (9), keputusan menteri ini mulai berlaku sejak tanggal di tetapkan.⁵⁸

B. Perlindungan Pekerja Perempuan di Gudang Kepiting Junaid Desa Bagan Asahan

- a. Perlindungan Hukum Pekerja/ Buruh Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari di Gudang Junaid Bagan Asahan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.No. Kep.224/MEN/2003 telah mengatur perihal kewajiban pengusaha atau pemilik usaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 antara 07.00 pada pasal 76 dalam UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 yaitu yang akan dipaparkan penulis dibawah ini:

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

⁵⁷ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁵⁸ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI,(No:KEP,224/MEN/2003), Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 s.d 07.00

Dalam Pasal 76 menjelaskan bahwa pekerja yang tidak memenuhi usia yang ditentukan (kurang dari 18 tahun) tidak diperkenankan bekerja sebelum atau sesudah waktu yang ditentukan dalam undang-undang ini, dimana yang dimaksudkan agar keamanan dari pekerja perempuan di malam hari dijamin dan dilindungi oleh undang-undang.⁵⁹ Pekerja yang sedang hamil pun diatur pula dalam pasal ini, dimana keterangannya tidak berbeda dengan pasal 76 ayat (1), karna mengingat kesehatan kandungan dari pekerja, dimana menurut penjelasan ayat ini waktu tersebut tidak disarankan oleh dokter karna membahayakan bagi perempuan hamil.

Berdasarkan data yang penulis peroleh melalui wawancara ke pihak pengusaha di Gudang Junaid bahwa pihak pengusaha memang tidak pernah mempekerjakan perempuan berumur kurang dari 18 tahun. Dalam hal ini Gudang Kepiting Juneid Bagan Asahan sudah menerapkan pasal 76 ayat 1.

- 7) 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

Dari data-data yang diperoleh penulis dilapangan melalui mendengar langsung jawaban pihak pengusaha dan mewancarai beberapa pekerja perempuan di Gudang Juneid Bagan Asahan bahwa pihak pengusaha tidak pernah mengizinkan pekerja perempuan yang bekerja di Gudang Juneid Bagan Asahan

⁵⁹ *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 1, Maret 2019 h. 38

bekerja dalam kondisi hamil. Dalam hal ini Gudang Kepiting Juneid Bagan Asahan sudah menerapkan pasal 76 ayat 2.

- 8) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. Memberi makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
- 9) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/ buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00

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. Keseluruhan dari pasal tersebut memuat tentang keselamatan dari pekerja wanita di malam hari yang merupakan bagian dari hak pekerja.

Berdasarkan data yang penulis dapat dengan mewawancarai beberapa pekerja perempuan yang bekerja malam hari di Gudang Juneid Bagan Asahan adalah sebagai berikut:

1. Rika Sartika

Hasil wawancara yang dilaksanakan penulis kepada Rika Sartika yang berumur 22 tahun. Rika tinggal di Jl. Batu Pikir Bagan Asahan Kolam dan memiliki 1 anak. Suami Rika bekerja sebagai buruh di sebuah pabrik belacan. Sudah 5 tahun Rika bekerja di Gudang Juneid ini. Rika diminta bekerja pada malam hari memang tidak setiap hari. Dalam sebulan rika dapat giliran bekerja pada malam hari 9 sampai 11 kali. Rika akan ditelepon pihak gudang untuk datang bekerja mulai kisaran pukul terkadang dimulai dari pukul 23.00 dan terkadang juga dimulai pukul 00.15 sampai pukul 04.00 pagi selesainya.

Pada saat bekerja mereka tidak ada disediakan makananan atau minuman bergizi, hanya saja kadang-kadang pihak Gudang Kepiting Juneid menyediakan susu atau kopi. Rika menyadari bahwa cukup besar resiko yang dihadapinya ketika mengarungi malam yang dimana orang lain istirahat tidur dari kesibukan mereka di pagi hari. Rika berangkat dengan dihantar oleh suaminya dengan menggunakan kendaraan sepeda motor milik pribadi. Rika memilih meninggalkan kasur yang nyaman dan rumah yang hangat demi membantu suami memenuhi kebutuhan hidup keluarganya.

Pendapatan suaminya sangat sedikit sehingga dia harus mengambil peran mencari nafkah. Ketika selesai bekerja dan bergegas hendak pulang, kadang-kadang dia menelepon suaminya untuk menjemput namun terkadang Rika dan kawan-kawan kerja yang lain minta tolong dihantarkan oleh kawan kerja laki-laki di Gudang Juneid dengan menggunakan becak. Terkait dengan keamanan dan penjagaan kesusilaan selama ditempat kerja. Selama dia bekerja di Gudang ini,

Rika tidak pernah melihat adanya perbuatan asusila atau kejahatan seks yang terjadi. Mereka tetap selalu di pantau oleh pengawas yang ditugaskan menjaga⁶⁰

2. Putri Rina

Selanjutnya penulis mewancarai Putri Rina yang berumur 34 tahun. Rina memiliki 3 anak. Suaminya bekerja sebagai seorang nelayan. Rina bekerja mengupek kepiting renjong di Gudang Juneid. Berdasarkan penuturan Rina dalam sebulan dia dapat giliran bekeja malam sebanyak 6 kali. Waktunya dimulai dari pukul 20.00 sampai 01.00 malam. Penghasilan suami yang seadanya dan tidak menentu, anak-anaknya masi butuh susu dan sekolah menjadikan Rina turut berperan mencari nafkah. Masalah waktu memang penuh resiko tapi oleh sebab Rina juga seorang Istri dan Ibu maka malam hari adalah waktu yang tepat untuk dia bekerja diluar rumah. Selama ditempat kerja, pihak gudang tidak ada menyediakan makanan jenis apapun, hanya saja ada segelas susu yang dihidangkan setiap pukul 22.00. tapi itupun bukan setiap malam disediakan. Maka Rina meng-antisipasi supaya dia tidak lapar dan mengantuk dia membawa perbekalan makanan dan minuman sendiri. Rina berangkat dan pulang kerja dengan menggunakan sepeda motor sendiri atau pribadi.⁶¹

3. Suryani indah dabutar

⁶⁰ Hasil Wawancara bersama Rika Sartika Di Desa Kolam Bagan Asahan Kecamatan Tanjungbalai Kabupaten Asahan pada tanggal 4 Juli 2021 pada pukul 21.15 WIB

⁶¹ Hasil Wawancara bersama Putri Rina Di Jalan Titi Payung, Desa Bagan Asahan Induk, Kecamatan Tanjungbalai Kabupaten Asahan pada tanggal 4 Juli 2021 pada pukul 19.20 WIB

Suryani adalah pekerja di Gudang Juneid Bagan Asahan. Suryani berumur 29 tahun dan memiliki 2 anak. Suaminya bekerja sebagai seorang nelayan. Kurangnya pendapatan suami dan besarnya kebutuhan hidup mendorong Suryani semangat untuk bekerja meski di waktu malam yang mana waktu itu adalah dia mestinya istirahat. Sudah hampir 4 tahun Suryani bekerja di Gudang Juneid. Adapun bidang Suryani bekerja adalah pekerja yang ditugaskan mengupek Aspak. Dia mulai bekerja pada pukul 00.05 sampai 03.00 pagi. Dalam sebulan Suryani dapat jatah 6 kali untuk bekerja dipukul itu. Suryani menuturkan bahwa selama ditempat kerja dia hanya disediakan secangkir kopi hangat dan biskuit kacang. Suryani berangkat dan pulang kerja adalah dengan dihantar oleh suaminya menggunakan becak milik mereka sendiri.⁶²

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa pekerja perempuan di Gudang Juneid Bagan Asahan bahwasanya pihak Gudang ini tidak memberikan makanan-dan minuman bergizi sesuai kadarnya.

Para tenaga kerja perempuan yang bekerja pada tengah malam itu adalah dinamakan dengan tenaga kerja borongan. Mereka tidak dipaksakan untuk datang jika mereka tidak bersedia. Mereka bekerja pada pukul yang telah dijelaskan diatas tidak setiap malam, hanya beberapa kali dalam sebulan.

Hal ini terjadi disebabkan melihat pasang surutnya air laut. Para nelayan menyebutnya dengan “Pasang Besar”. Jadi pada saat pasang besar bahan laut

⁶² Hasil Wawancara bersama Suryani Indah Dabutar Di Jalan Nelput, Desa Bagan Asahan Induk, Kecamatan Tanjungbalai Kabupaten Asahan pada tanggal 4 Juli 2021 pada pukul 19.20 WIB

yang datang dari para nelayan atau pelaut tidak menentu waktunya, dan yang pasti datangnya mulai dari pukul 23.00 keatas. Paling cepat datangnya sekitaran pukul 22.00. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak pengusaha bahwa kepiting yang datang dari pelaut harus segera diolah demi mempertahankan kesegaran daging kepiting sehingga memiliki nilai jual yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Manajer Gudang Kepiting Juneid Bagan Asahan beliau membenarkan tidak adanya pemberian makanan atau minuman yang bergizi pada pekerja/buruh perempuan yang bekerja hingga malam hari, beliau beralasan tidak adanya anggaran dari perusahaan untuk memberikan makanan atau minuman yang bergizi pada pekerja/buruh perempuan yang bekerja hingga malam hari dan juga beliau juga beralasan pekerja/buruh perempuan yang bekerja hingga malam hari hanya bekerja beberapa hari setiap akhir bulan.⁶³

Jika dikaitkan dengan teori perlindungan hukum, Menurut Sendjun Manulang, SH.,MH Tenaga kerja memiliki peran penting bagi pembangunan, sehingga sudah wajar jika diadakan perlindungan hukum bagi pekerja melalui perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraannya.⁶⁴

Pihak gudang tidak ada menyediakan makanan jenis apapun untuk para pekerja yang bekerja pada malam hari, didalam gudang hanya tersedia air putih, terkadang ketika banyaknya barang yang mesti di kerjakan atau dikupek maka

⁶³ Hasil Wawancara bersama bapak Haris Kuswadi Gudang Juneid Bagan Asahan, Kecamatan Tanjungbalai Kabupaten Asahan pada tanggal 7 Juli 2021 pada pukul 15.00 WIB

⁶⁴ Shinta Kumala Sari, *Loc Cit.*

pihak gudang akan menyediakan kopi atau susu. Para pekerja diperbolehkan mengkonsumsi makanan sembar mengupek kepiting, udang, aspak. Para pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari ini setiap bulannya secara bergantian atau bergiliran.

Dari hasil data yang diperoleh melalui wawancara langsung kepada beberapa pekerja perempuan malam hari di Gudang Juneid Bagan Asahan, bahwa mereka datang ke gudang Juneid atau berangkat kerja dan pulang kerja adalah dengan menggunakan kendaraan pribadi. Berarti dengan kata lain pihak Gudang Kepiting Juneid Bagan Asahan tidak menyediakan angkutan atau kendaraan.

Hasil data yang didapatkan penulis dari wawancara kepada pengusaha Gudang Juneid Desa Bagan Asahan adalah

1. Junaidi Andrian

Hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada bapak Junaidi yang berumur 46 tahun selaku pemilik Gudang Juneid Desa Bagan Asahan bahwa di Gudang ini tidak pernah mengizinkan pekerja wanita yang dibawah umur 18 tahun. Terkait pekerja perempuan yang mengalami masa hamil berat yang mana berdasarkan keterangan dokter dapat mengganggu kesehatan janin atau ibunya sendiri maka mereka diperkenankan cuti. Untuk pengganti pekerjaan mereka sementara maka pihak manager yang mengelola masalah para tenaga kerja harus segera mencari pengganti untuk mereka yang sedang mengalami masa hamil. Sebutan pihak pengusaha pada mereka yang bekerja tengah malam adalah pekerja borongan.

Mereka dapat tambahan gaji dengan menimbang perkilo daging kepiting, udang, aspak. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak pengusaha bahwa kepiting yang datang dari pelaut harus segera diolah demi mempertahankan kesegaran daging kepiting sehingga memiliki nilai jual yang tinggi. Hal ini terjadi disebabkan melihat pasang surutnya air laut. Para nelayan menyebutnya dengan “Pasang Besar”. Jadi pada saat pasang besar bahan laut yang datang dari para nelayan atau pelaut tidak menentu waktunya, dan yang pasti datangnya mulai dari pukul 23.00 keatas. Paling cepat datangnya sekitaran pukul 22.00.

C. Faktor –faktor Penghambat Diterapkannya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan.

1. Faktor Internal

Faktor Internal merupakan faktor yang berasal dari Gudang Kepiting Juneid Bagan Asahan dan, antara lain seperti :

- a. Minimnya Anggaran Dana Untuk Pemenuhan Hak Berdasarkan wawancara penulis dengan Manajer Gudang Juneid Bagan Asahan. Dana yang tersedia tergantung pada omset atau pendapatan yang didapat oleh perusahaan, juga anggaran perusahaan lebih berfokus kepada dana oprasional dan dalam hal ini pihak perusahaan juga sudah memberitahukan sebelumnya kepada pihak pekerja/buruh sebelum pekerja/buruh memulai bekerja. Sudah ada kesepakatan diawal terlebih dahulu kepada para pekerja dan pihak Gudang Juneid Bagan Asahan. Karna itu diluar biaya oprasional, sebab gaji dari borongan sudah dapat

memenuhi kebutuhan tapi sesekali para karyawan diberi minuman susu/kopi. Dalam hal ini anggaran pendapatan perusahaan di utamakan untuk gaji pekerja dan oprasional, Gudang Kepiting Juneid Bagan Asahan

- b. Kurangnya kesadaran Gudang Juneid Bagan Asahan dalam pemberian hak tenaga kerja wanita.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Manajer Gudang Juneid Bagan Asahan mengenai kesadaran perusahaan mengenai hak-hak pekerja/buruh yang diperoleh pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada Gudang tersebut, mereka menganggap bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut merupakan Undang-undang bagi para pihak yaitu antara pihak perusahaan dan pihak pekerja/buruh, hal ini didasari dengan azaz perjanjian yaitu Pacta Sunservanda. dan juga beliau mengatakan isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah ada sebelum dia bekerja dan beliau hanya mengikuti aturan perusahaan.

- c. Faktor Masyarakat

Sulitnya mencari pekerjaan dan minimnya lapangan pekerjaan untuk saat ini dan pekerja/buruh perempuan tidak menyadari bahaya yang mereka timbulkan dari perbuatan yang mungkin akan berdampak negatif terhadap pekerja/buruh perempuan yang belum tentu mempunyai ketahanan tubuh yang sama dibanding keselamatan maupun kesehatan pekerja/buruh perempuan dalam keadaan yang justru tidak produktif. Padahal maksud adanya instrumen berupa Undang-Undang dalam memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh perempuan adalah

untuk meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja dan kualitas lingkungan kerja. Hal ini diperkuat dengan pendapat Soerjono Soekanto yaitu salah satu faktor penghambat penegak hukum yakni masyarakat itu sendiri kurangnya kesadaran masyarakat dalam hal hak-hak cuti yang seharusnya mereka peroleh.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor penghambat yang berasal dari pihak Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Tanjung Balai. Adapun yang menjadi hambatan yaitu:

- a) Kurangnya Pengawasan dan Sosialisasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh.⁶⁵

Disamping itu melalui pengawasan Pasal 178 ayat 1 UUK menyatakan pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan sebagai pengawas dan perlindungan ketenagakerjaan.⁶⁶ Hal ini diperkuat dengan pendapat Soerjono Soekanto yaitu salah satu faktor penghambat penegak hukum yakni pihak - pihak yang

⁶⁵ R. Soedarmoko, *Op.Cit*, h. 76.

⁶⁶ Muhammad Daud Ali, *Hukum Islam Pengantar Ilmu Hukum Di Indonesia (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015)*, h. 19

membentuk maupun yang menerapkan hukum dalam hal ini yaitu pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang kurang melaksanakan pengawasan.

- b) Dalam hal pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Seharusnya pihak PT. Beka Engineering sebelum membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ada baiknya mempelajari dahulu mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam pembuatan perjanjian kerja agar tidak membuat perjanjian yang bertentangan dengan Undang– Undang yang berlaku.
- c) Dalam kurangnya kinerja perusahaan Seharusnya pihak Gudang Kepitng Juneid Bagan Asahan tidak mengabaikan hak-hak pekerja/buruh terutama pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari demi menjaga kinerja pekerja/buruh perusahaan dan pendapatan atau omset perusahaan. Dengan memberikan kesejahteraan dan kesehatan pekerja/buruh perempuan dengan baik dapat memberikan atau menjaga kinerja pekerja/buruh perempuan agar tidak sakit dan apabila pekerja/buruh perempuan sakit dapat menurunkan kinerja dari pekerja/buruh tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan antara pukul 23.00 sampai pukul 05.00 hari diatur pada pasal 76 ayat 1 sampai 5, dan ini menyangkut perlindungan hukum.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menentukan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang- undangan ketenagakerjaan.

Dilihat dari sudut Hukum Pidana Islam bahwasanya mempekerjakan perempuan pada malam hari, dalam konteks ini ada tiga pendapat yang membolehkan wanita ikut bekerja. Yang pertama, yang membolehkan, kedua yang membolehkan namun dengan syarat- syarat, dan yang terakhir adalah yang tidak membolehkan.

Ajaran Islam sangat menganjurkan perempuan untuk menjaga keluarga dan rumah tangganya,tetapi hal tersebut tidak menghalanginya berperan aktif dalam membangun dan memberdayakan masyarakat bersama-sama dengan lelaki

dalam kehidupan nyata tanpa melalaikan tugas sebagai ibu rumah tangga dan menjaga rumahtangga nya agar tetap terpenuhi layaknya ibu rumah tangga yang lain.

Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai pekerja perempuan yang terdapat pada pasal (76) yaitu:

- a. Bahwa pekerja buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00-07.00
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00-07.00
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan antara pukul 23.00-07.00 wajib :
 - Memberikan makanan dan minuman yang bergizi dan
 - Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat atau pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.⁶⁷

⁶⁷ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil penelitian di Gudang Kepiting Juneid Bagan Asahan bahwasanya pihak Gudang telah menerapkan ayat 1 dan 2 pada pasal 76 Undang-undang Nomor 13. Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sedangkan ayat 3 dan 4 belum diterapkan sebagaimana mestinya.

B. SARAN

1. Hendaknya para pekerja perempuan mengutamakan terhadap kewajibannya sebagai ibu yang mendidik dan membesarkan anak-anaknya, dan lebih menata keluarga ketimbang turut bekerja pada saat tengah malam seperti itu.
2. Kepada pihak Gudang Kepiting Juneid Bagan Asahan diharapkan lebih memperhatikan UU. No. 13 Tahun 2003 tepatnya di pasal 76 ini sebab berkaitan dengan perlindungan hukum bagi para tenaga kerja. Sehingga tidak terjadi pelanggaran terhadap undang-undang.
3. Untuk Pemerintah Bagan Asahan khususnya Dinas Sosial lebih memperhatikan perusahaan-perusahaan atau gudang-gudang pengolahan untuk disosialisasikan terkait hak dan kewajiban perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Sendjum H. Manulang, 2001 *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*
Jakarta: PT Asdi Mahasatya

Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019 *Hukum Ketenagakerjaan Dalam
Teori Dan Praktik Di Indonesia* Jakarta: Pranadamedia Group

Iman Soepomo, 2003 *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan
Buruh)*, Jakarta: Pradnya Paramita

Muhammad Daud Ali, 2015 *Hukum Islam Pengantar Ilmu Hukum Di Indonesia*
Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Al-Qur'an Dan Terjemahan, 2015 Departemen Agama RI Cet. Ke-19 Jakarta: CV
Darus Sunnah,

Amru Abdul Karim Sa'dawi, 2009 *Wanita dalam Fikih Al-Qaradhawi* Jakarta:
Pustaka Al Kautsar

Toman Sony Tambunan dan Wilson Tambunan, 2019 *Hukum Bisnis* Jakarta:
Prenadamedia Group

Abdul Saliman, 2016 *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan teori dan Contoh Kasus*
Jakarta: Prenadamedia Group

Iman Soepomo, 1983 *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan
Hukum)* Jakarta: Pradnya Paramita.

- Maimun, 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita
- Asri Wijayanti, 2010 *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* Jakarta: Sinar Grafika,
- Amru Abdul Karim Sa'dawi, 2009 *Wanita Dalam Fikih Al- Qaradhawi* Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Faisar Ananda dan Watni Marpaung, 2016 *Metodologi Penelitian Hukum Islam*, Jakarta: Kencana.
- Mohd.Nazhir, 2013 *Metode Penelitian* Bogor: Ghalia Indonesia
- Mohammad Nazir, 1988. *Metode Penelitian, Cet. 3* Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Uhar Suhar Saputra, 2012 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan* Bandung: Refika Aditama.
- Burhan Bungin, 2001. *Metodologi Penelitian Sosial* Surabaya :Airlangga University Press,
- Al- Ghazali Imam, 1975 *Mau'izhatul Mukminin*, Bandung: CV Diponegoro
- Malau Parningotan, *Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh* (Medan: P.T. Sofmedia,2013) h. 25
- Agus Midah, 2010 *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori* Bogor : Ghalia Indonesia
- Dwiyanto Agus, 2006 *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press,
- Darwin Prinst. 2000. *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia* Bandung : PT. Citra

Lalu Husni, 2005 *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Jakarta : Raja Grafindo Persada

B. Undang-Undang

Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan.

Undang-undang Dasar 1945

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI,(No:KEP,224/MEN/2003),
Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 s.d 07.00

C. Jurnal/Makalah/Berita

Khotimah, K. (1). Deskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan. Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender Dan Anak, Vol. 4 (1), 158-180

Kanyaka Prajnaparamita, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,*

Administrative Law & Governance Journal, Diponegoro : Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, 2019, Vol. 2 (1), e-ISSN: 2621 – 2781

Subijanto, 2011 *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia* Jurnal

Pendidikan Dan Kebudayaan, (vol 17 no 6)

Mala Hayati, Amrizal, dkk, 2015 *Konsep Perlindungan Hukum dan Hak Asasi*

Manusia Terhadap Penata Laksana Rumah Tangga di Indonesia, Jurnal

Nanggroe, (Aceh: Fakultas Hukum, Universitas Malikussaleh, Vol. 4 (1),

ISSN: 2302-6219,

Siska Lis Sulistiani, 2018 “Perbandingan Sumber Hukum Islam,” *Tahkim: Jurnal*

Peradaban dan Hukum Islam 1,

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama Lengkap : Robiatul Adawiya
Tempat, Tanggal Lahir : Bagan Asahan, 01 Januari 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan / NIM : Mahasiswi/0205162086
Agama : Islam
Kebangsaan / Suku : Indonesia/Melayu
Status : Belum Menikah
Alamat : Dusun V Bagan Asahan

Orang Tua/Wali

- a. Ayah : Amri Thohir
- b. Pekerjaan : Becak
- c. Ibu : Kholizah
- d. Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
- e. Alamat : Dusun V Bagan Asahan

Pendidikan

- a. SD : SDN 010007 Bagan Asahan
- b. Mts : MTS YMPI Bagan Asahan
- c. SMA : SMA NEGERI 1 Kota Tanjungbalai.
- d. Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Demikian riwayat hidup penulis dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 22 Desember 2020
Penulis,

Robiatul Adawiya

LAMPIRAN



Gambar 0.1.

Keterangan : Gudang Kepiting Junaid Bagan Asahan



Gambar 0.2

Keterangan : berphoto bersama bapak Junaid selaku pemilik Gudang.



Gambar 0.3

Keterangan salah satu pekerja perempuan yang sedang mengupek kepiting di Gudang Junaid Bagan Asahan.



