

**BAB II**  
**TINJAUAN TEORITIS TENTANG CUTI DAN WAKTU ISTIRAHAT KERJA**  
**MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN HAK**  
**REPRODUKSI WANITA**

**A. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja**

**1. Pengertian Tenaga Kerja**

Undang-undang Ketenagakerjaan menggandengkan istilah pekerja dengan buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Dalam UUK yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>22</sup>

Dalam pasal 1 ayat (3) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Undang-udanga Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (2)

<sup>23</sup> Sedjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet. II, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1995, hlm. 3

Tenaga kerja (*man power*) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour force*, terdiri atas:

- Golongan yang bekerja, dan
- Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja, terdiri atas:

- Golongan yang bersekolah,
- Golongan yang mengurus rumah tangga, dan
- Golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Golongan yang bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya bersekolah. Golongan yang mengurus rumah tangga adalah mereka yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah.<sup>24</sup>

## 2. Pengertian Tenaga Kerja Wanita

Pengertian tenaga kerja wanita pada dasarnya tidak dirumuskan secara jelas di dalam peraturan. Undang-undang Ketenagakerjaan hanya merumuskan pengertian dari tenaga kerja secara umum, seperti yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 UUK. Namun secara eksplisit UUK mengatur mengenai tenaga kerja wanita adalah seorang perempuan yang sudah dewasa, yakni wanita yang sudah berumur 18 (delapan belas) tahun atau lebih.

---

<sup>24</sup> Agusmidah, *op.cit*, hlm. 6-7

Kaum wanita diperbolehkan bekerja dengan berbagai pertimbangan yang harus diperhatikan, yaitu:<sup>25</sup>

- a. Para wanita biasanya bertenaga lemah, halus, tapi tekun;
- b. Norma-norma susila harus diutamakan, agar tenaga kerja wanita tersebut tidak terpengaruh oleh perbuatan-perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenis, terutama jika bekerja pada malam hari;
- c. Para tenaga kerja wanita itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya;
- d. Para pekerja wanita itu adalah yang masih gadis dan ada pula yang telah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban rumah tangga yang harus dilaksanakan pula.

### **B. Pengertian Hubungan Kerja**

Pasal 50 UUK, menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh<sup>26</sup>. Dalam Pasal 1 angka 15 UUK menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Yang dimaksud dengan pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 UUK adalah:

<sup>25</sup> G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1985, hlm. 43

<sup>26</sup> Bani Situmorang, *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, Jakarta, 2012, hlm. 11

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Hubungan kerja akan menjamin kepastian atas keberlangsungan memperoleh nafkah bagi pekerja/buruh. Berkaitan dengan hal ini undang-undang memberikan jaminan bahwa dalam keadaan tertentu pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerjanya dengan buruh.<sup>27</sup>

UUK mengatur beberapa hal yang dilarang menjadi alasan sebagai pemutusan hubungan kerja, berikut ini sejumlah larangan yang ditentukan oleh Pasal 153 UUK<sup>28</sup>:

1. Buruh Sakit
2. Buruh Memenuhi Kewajiban terhadap Negara
3. Buruh Menjalankan Ibadah
4. Buruh Menikah
5. Buruh Hamil
6. Buruh Melahirkan
7. Buruh Gugur Kandungan
8. Buruh Menyusui Bayi
9. Buruh mempunyai Pertalian Darah atau Kawin dengan Buruh
10. Buruh Mendirikan, Menjadi Anggota, dan/atau Pengurus Serikat Buruh
11. Buruh Mengadukan Pengusaha
12. Buruh Berbeda Paham
13. Buruh Berbeda Agama
14. Buruh Berbeda Aliran Politik
15. Buruh Berbeda Suku
16. Buruh Berbeda Warna Kulit
17. Buruh Berbeda Golongan
18. Buruh Berbeda Jenis Kelamin

<sup>27</sup> Abdul R. Budiono, *op.cit*, hlm. 19

<sup>28</sup> *Ibid*, hlm. 49-56

19. Buruh Berbeda Kondisi Fisik
20. Buruh Berbeda Status Perkawinan

UUK merinci sejumlah kejadian atau keadaan yang dilarang dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Hal ini penting agar buruh memperoleh perlindungan hukum dari kemungkinan kesewenang-wenangan pengusaha dalam memutuskan hubungan kerja. Jika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 153 ayat (1) UUK, maka pemutusan hubungan kerja itu batal demi hukum. Sebagai konsekuensi atas penegasan ini, undang-undang memerintahkan agar pengusaha mempekerjakan kembali buruh yang diputuskan hubungannya.<sup>29</sup>

### **C. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja**

#### **1. Hubungan Kerja Terjadi karena Adanya Perjanjian Kerja**

Pasal 50 UUK menegaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal tersebut menetapkan pentingnya perjanjian kerja sebagai dasar mengikat suatu hubungan hukum, yaitu hubungan kerja. Dengan kata lain, untuk mengatakan ada tidaknya suatu hubungan kerja, maka landasannya adalah ada tidaknya perjanjian kerja.<sup>30</sup> Pasal 1 angka 14 UUK dijelaskan perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara peker/buruh

---

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm. 55-56

<sup>30</sup> Agusmidah, *op.cit*, hlm. 45

dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Menurut UUK, perjanjian kerja dapat berbentuk tertulis dan dapat berbentuk lisan. Undang-undang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menentukan bentuk perjanjian yang dikehendakinya, tetapi sesungguhnya prinsip yang dianut adalah prinsip tertulis. Perjanjian kerja dalam bentuk lisan dapat ditoleransi karena kondisi masyarakat yang beragam.<sup>31</sup> Pembuatan perjanjian tertulis harus sesuai dengan aturan undang-undang, khususnya yang menyangkut tentang hukum perjanjian kerja. Adapun perjanjian kerja lisan terjadi karena<sup>32</sup>:

1. Berdasarkan kuasa wali/orang tua;
2. Menurut undang-undang.

Perjanjian kerja merupakan pola pangkal daripada perkembangan hukum ketenagakerjaan dewasa ini dan untuk masa yang akan datang, guna mendewasakan asas demokrasi yang berlandaskan musyawarah untuk mufakat. Perjanjian kerja dibuat antara perusahaan dan pekerja demi terwujudnya kepastian dan keadilan.<sup>33</sup>

## **2. Syarat Sah Perjanjian Kerja**

Aturan tentang kebebasan bentuk perjanjian itu merupakan aturan umum. Pasal 51 ayat (2) menentukan bahwa perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

---

<sup>31</sup> Abdul R. Budiono, *op.cit*, hlm. 34

<sup>32</sup> Agusmidah, *op.cit*, hlm. 46

<sup>33</sup> Sedjun Manulang, *op.cit*, hlm. 14

Perjanjian kerja dibuat dengan memperhatikan syarat sahnya perjanjian yang telah diatur secara khusus dalam UUK Pasal 52 ayat (1) yaitu<sup>34</sup>:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian (perdata) pada umumnya, yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Dari keempat syarat tersebut, syarat 1 (satu) dan 2 (dua) disebut sebagai syarat subyektif yang apabila tidak dipenuhi, maka perjanjian yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalan kepada pihak yang berwenang. Sedangkan syarat 3 (tiga) dan 4 (empat), apabila tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum, atau tidak sah sama sekali.<sup>35</sup>

Jika perjanjian kerja dibuat secara tertulis, Pasal 54 ayat (1) mensyaratkan hal-hal minimal yang harus dicantumkan, yaitu:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/ buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang menurut hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja yang dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.<sup>36</sup>

<sup>34</sup> Abdul R. Budiono, *loc.cit*

<sup>35</sup> Agusmidah, *loc.cit*

<sup>36</sup> Abdul R. Budiono, *op.cit*, hlm. 36

Dalam KUHPerdata, Pasal 1601 titel VII A buku III tentang perjanjian untuk melakukan pekerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (majikan), selama waktu tertentu dengan menerima upah. Pengertian tersebut terkesan hanya sepihak saja, yaitu hanya buruh yang mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan (pengusaha).<sup>37</sup>

### 3. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Unsur-unsur yang terkandung dalam perjanjian kerja antara lain:<sup>38</sup>

#### 1) Perintah

Didalam hubungan kerja unsur perintah merupakan salah satu unsur pokok. Adanya unsur perintah menunjukkan bahwa salah satu pihak berhak untuk memberikan perintah dan pihak yang lain berkewajiban melaksanakan perintah tersebut.

#### 2) Pekerjaan

Pekerjaan dalam arti luas adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia. Dalam arti sempit, istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan uang bagi seseorang. Dalam pembicaraan sehari-hari istilah ini sering dianggap sinonim dengan profesi.

---

<sup>37</sup> Bani Situmorang, *op.cit*, hlm.13

<sup>38</sup> *Ibid*, hlm. 8-9



### 3) Upah

Pasal 1 angka 30 UUK menyebutkan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

## 4. Jenis-jenis Perjanjian Kerja

Menurut Abdul Khakim, baik secara yuridis maupun empiris perjanjian kerja dapat dibagi dalam empat kelompok, yaitu berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian dan pelaksanaan pekerjaan. Untuk lebih jelasnya keempat kelompok perjanjian kerja tersebut diuraikan sebagai berikut<sup>39</sup>:

### a. Berdasarkan Bentuk Perjanjian Kerja

Berdasarkan bentuknya perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam (Pasal 51 ayat (1) UUK), yaitu:

#### 1) Perjanjian kerja secara tertulis

Yaitu perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai peraturan perundang-undangan.

---

<sup>39</sup> *Ibid*, hlm. 52-57

2) Perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis)

Yaitu perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis.

b. Berdasarkan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

2) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha, dimana jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

c. Berdasarkan Status Perjanjian Kerja

Berdasarkan status perjanjiannya, perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu:

1) Perjanjian Kerja Tidak Tetap

a) Perjanjian kerja perseorangan (dengan masa percobaan tiga bulan)

Dasar hukum masa percobaan ini diatur dalam Pasal 60 ayat (1) UUK. Mengingat masa percobaan merupakan masa orientasi bagi calon pekerja/buruh terhadap pekerjaan/lingkungan kerjanya dan masa evaluasi bagi pengusaha terhadap kinerja calon pekerja/buruh yang bersangkutan maka perjanjian kerja perseorangan yang mencantumkan percobaan 3 bulan Abdul Khakim klasifikasikan ke dalam perjanjian kerja tidak tetap.

b) Perjanjian Kerja Harian Lepas

Perjanjian kerja harian lepas diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Menurut penulis, perjanjian kerja harian lepas adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran.

c) Perjanjian Kerja Borongan

Perjanjian kerja borongan adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan pembayaran upah berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja.

## 2) Perjanjian Kerja Tetap

Pekerjaan bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman [Penjelasan pasal 59 ayat (2) UUK].

### d. Berdasarkan Pelaksanaan Pekerjaan

Secara yuridis pengelompokan perjanjian kerja berdasarkan pelaksanaan pekerjaan mengacu pada ketentuan Pasal 64-66 UUK. Pengelompokan perjanjian kerja berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu:

- 1) Dilakukan sendiri oleh perusahaan
- 2) Diserahkan kepada perusahaan lain

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) UUK bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:<sup>40</sup>

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

---

<sup>40</sup> Abdul Khakim, *loc.cit*

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah (Pasal 61 ayat (2) UU).

## 5. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Dalam sebuah perjanjian terdapat akibat hukum yang timbul yakni adanya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Dalam perjanjian kerja terdapat 2 (dua) pihak yakni pengusaha dan pekerja/buruh yang masing-masing memiliki hak dan kewajiban yang berbeda. Berikut akan dijelaskan mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja.

### a. Pekerja

#### 1) Hak Pekerja

- Pekerja berhak atas upah setelah melaksanakan kewajibannya sesuai dengan perjanjian.
- Perlakuan yang baik dari pengusaha atas dirinya seperti perlindungan kesehatan kerja.
- Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pengusaha serta kejelasan status waktu.

## 2) Kewajiban Pekerja

Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdara yang pada intinya adalah sebagai berikut:<sup>41</sup>

- Pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizing pengusaha dapat diwakilkan.
- Pekerja wajib mentaati peraturan dan petunjuk pengusaha/majikan; dalam melakukan pekerjaan pekerja wajib mentaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
- Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika pekerja melakukan perbuatan merugikan perusahaan baik karena sengaja atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda.

### b. Pengusaha

#### 1) Kewajiban Pengusaha<sup>42</sup>

- Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya tepat waktu.

<sup>41</sup>Lalu Husni, *op.cit*, hlm. 61-62.

<sup>42</sup>*Ibid*, hlm. 62-64

- Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur.
  - Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan.
  - Kewajiban memberikan surat keterangan; kewajiban didasarkan pada ketentuan pasal 1602a KUHPerdara yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan.
- 2) Hak Pengusaha
- Pengusaha berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja.
  - Pengusaha berhak atas ditaatinya aturan kerja yang diberikan kepada pekerja.
  - Pengusaha berhak atas perlakuan yang hormat, sopan dan wajar serta sikap tingkah laku yang layak dari pekerja.
  - Pengusaha berhak untuk melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.

Secara lebih terperinci mengenai hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusahanya biasanya dicantumkan dalam surat perjanjian kerja, peraturan

perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Rincian ini dimaksudkan guna memberikan kepastian hukum tentang hak dan kewajiban para pihak.<sup>43</sup>

#### **D. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja**

Pasal 1 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Soepomo bahwa hukum ketenagakerjaan/perburuhan adalah “himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”.<sup>44</sup>

Guna menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaan pekerja/buruh wajib mendapatkan perlindungan saat, selama dan setelah bekerja, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh yang menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>45</sup> Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial

---

<sup>43</sup> Abdul Khakim, *op.cit*, hlm. 48

<sup>44</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm. 5

<sup>45</sup> Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hlm. 53.



ekonomi melalui norma yang berlaku di perusahaan. Menurut FX. Djumialdji, setiap tenaga kerja/pekerja/buruh memiliki hak antara lain:

- a) menerima upah;
- b) mendapatkan istirahat mingguan dan hari libur;
- c) mendapatkan jaminan atas keselamatan kerja;
- d) meminta surat keterangan selama masih bekerja dan saat berakhirnya masa kerja;
- e) mendapatkan peningkatan kesejahteraan hidup;
- f) mendapatkan jaminan kesehatan kerja.<sup>46</sup>

Setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan kerja yang mencakup perlindungan norma kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 86 UUK :

- “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.”

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang. Hak bekerja yaitu sesuatu yang diterima oleh pekerja karena statusnya. Adapun hak-hak pekeja yang diatur dalam Peraturan Perburuhan sebagai berikut:<sup>47</sup>

<sup>46</sup> FX. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, Bumi Aksara, 1992, hlm 39

<sup>47</sup> Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm.84

- 1) Hak mendapat upah/gaji;
- 2) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan;
- 3) Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya;
- 4) Hak atas pembinaan keahlian kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan kemampuannya lagi;
- 5) Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama;
- 6) Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga kerja;
- 7) Hak atas istirahat tahunan, setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi;
- 8) Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan; dan
- 9) Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh.

#### **E. Perlindungan Tenaga Kerja Wanita**

Bagi wanita untuk menjamin agar dalam melakukan berbagai fungsi kodrati, tidak memberi dampak yang merugikan dalam hubungannya dengan pekerjaan maka berbagai perlindungan telah dikeluarkan. Hal ini didasarkan atas kenyataan bahwa

fungsi reproduksi pada wanita merupakan fungsi sosial yang akan memberikan warna pada kehidupan masyarakat, bangsa dan Negara.<sup>48</sup>

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja khususnya wanita berpedoman pada Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenaker No. 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan Pukul 07.00, serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan.<sup>49</sup>

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja wanita dapat digolongkan menjadi tiga golongan, yaitu hak-hak pekerja wanita dibidang reproduksi, hak-hak pekerja wanita dibidang keselamatan kerja, dan hak-hak wanita dibidang kehormatan wanita.<sup>50</sup>

### **1. Hak pekerja wanita berkaitan dengan fungsi reproduksi**

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak-hak tenaga kerja wanita dibidang reproduksi ini meliputi hal-hal sebagai berikut<sup>51</sup>:

#### **a. Hak atas cuti haid**

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

---

<sup>48</sup> Rachmad Safa'at, *loc.cit*

<sup>49</sup> Winahyu Erwiningsih, *loc.cit*

<sup>50</sup> Rachmad Safa'at, *op.cit*, hlm. 20

<sup>51</sup> *Ibid*, hlm. 20-21

dan kedua pada waktu haid<sup>52</sup>. Cuti haid sekarang ini tidak lagi merupakan hak mutlak bagi pekerja wanita melainkan suatu izin untuk tidak masuk kerja bila dalam masa haid merasakan sakit. Pelaksanaan izin haid ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

b. Hak atas cuti hamil dan keguguran

Pekerja/buruh wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Selain itu pekerja/buruh yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh berhak mendapat upah penuh pada saat mengambil istirahat melahirkan atau keguguran. Sanksi atas kejahatan tidak memberikan istirahat melahirkan atau keguguran ini adalah sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah) [Pasal 185 UUK]

c. Hak atas kesempatan untuk menyusui

Kesempatan sepatutnya adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Hak

---

<sup>52</sup> Undang-undang Ketenagakerjaan, Pasal 81

menyusui dan/atau memerah ASI diatur dalam Pasal 10 Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000 yang membahas tentang ibu menyusui, bahwa pekerja atau buruh wanita yang sedang menyusui berhak menggunakan jam kerjanya untuk menyusui, minimal satu jam sehari dengan tetap mendapatkan upah.

## 2. Hak Tenaga Kerja Wanita Dibidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Hak-hak ini diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan juga dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-224/MEN/2003 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00.<sup>53</sup>

### a. Hak atas makanan dan minuman yang bergizi

Ketentuan-ketentuan tentang hak atas makanan dan minuman yang bergizi ini adalah sebagai berikut:

- 1) Makanan dan minuman bergizi tersebut harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja (Pasal 3 ayat (1) Kepmenakertrans 224/2003)
- 2) Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang (Pasal 3 ayat (2) Kepmenakertrans 224/2003)
- 3) Penyediaan makanan dan minuman, peralatan, dan ruang makan harus layak serta memenuhi syarat *hygiene* dan sanitasi (Pasal 4 ayat (1) Kepmenakertrans 224/2003)

<sup>53</sup> Rachmad Safa'at, *op.cit*, hlm. 22-23

4) Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi (Pasal 4 ayat (2) Kepmenakertrans 224/2003)

b. Hak atas penyediaan angkutan antar jemput bagi pekerja wanita yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00

Ketentuan-ketentuan atas hak penyediaan angkutan antar jemput bagi pekerja wanita ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja wanita yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 (Pasal 76 ayat (4) UUK dan Pasal 2 ayat (2) Kepmenakertrans 224/2003)
- 2) Pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya (Pasal 6 ayat (1) Kepmenakertrans 224/2003)
- 3) Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00
- 4) Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja wanita. (Pasal 7 ayat (1) Kepmenakertrans 224/2003)
- 5) Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar di perusahaan (Pasal 7 ayat (2) Kepmenakertrans 224/2003)

### 3. Hak-hak pekerja wanita dibidang kehormatan wanita

Hak-hak pekerja wanita dibidang kehormatan wanita adalah hak atas terjaganya kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Ketentuan mengenai hak atas terjaganya kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. (Pasal 76 ayat (3) UUK dan Pasal 2 aya (1) huruf b Kepmenakertrans 224/2003)
- 2) Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja wanita sebagaimana dimaksud pasal diatas dengan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja dan menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja wanita dan laki-laki (Pasal 5 huruf a dan b Kepmenakertrans 224/2003)

Disamping hak-hak tersebut pekerja wanita berhak atas Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam Pasal 1 angka 1 menyebutkan bahwa :

“Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.”

## F. Ketentuan Waktu Kerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, kecuali bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu (misalnya pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut) atau penebangan hutan)<sup>54</sup>. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha dan pekerjaan tertentu itu diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja.<sup>55</sup>

Waktu kerja yang ditentukan dalam UUK terdapat dalam Pasal 77 yaitu sebagai berikut:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Penyimpangan atas ketentuan tersebut oleh Pasal 78 Undang-undang Ketenagakerjaan, diatur dengan syarat sebagai berikut:

1. Adanya persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib membayar upah kerja sesuai peraturan.

Sanksi atas pelanggaran dari persyaratan nomor 1 dan 2 di atas adalah sanksi pidana dengan denda paling sedikit Rp. 5.000.000,- (Lima Juta Rupiah) dan paling

<sup>54</sup> Undang-undang Ketenagakerjaan, Pasal 77

<sup>55</sup> Hardijan Rusli, *loc.cit*, hlm. 83



banyak Rp. 50.000.000,- (Lima Puluh Juta Rupiah) (Pasal 188 UU No. 13 Tahun 2003).<sup>56</sup>

Bagi perusahaan yang bekerja untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu, maka ada kekurangan jam kerja ½ jam pada hari Jumat karena harus diberikan waktu untuk sembahyang bagi pemeluk agama Islam.<sup>57</sup> Karena pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya dengan memberikan upah penuh.<sup>58</sup>

#### **G. Ketentuan Waktu Istirahat dan Cuti menurut Undang-undang Ketenagakerjaan**

Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Adapun ketentuan mengenai istirahat kerja ialah sebagai berikut:<sup>59</sup>

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

---

<sup>56</sup> *Ibid.*

<sup>57</sup> *Ibid*

<sup>58</sup> *Ibid*, hlm. 86

<sup>59</sup> Agusmidah, *loc.cit*, hlm. 72

- b. Istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu, setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak cuti istirahat mingguan ini berhak atas upah penuh.<sup>60</sup>

Selain waktu istirahat harian dan mingguan tersebut, pekerja/buruh juga berhak atas istirahat/cuti untuk tidak melaksanakan pekerjaannya dengan tetap mendapatkan hak semestinya. Waktu cuti yang menjadi hak pekerja/buruh antara lain:

- a. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak cuti tahunan ini berhak atas upah yang penuh. Pelaksanaan waktu cuti tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama<sup>61</sup>; dan
- b. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama. Dalam hal ini, pekerja/buruh yang menjalani istirahat panjang tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua)

---

<sup>60</sup> Hardijan Rusli, *op.cit*, hlm. 85.

<sup>61</sup> *ibid*

tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.<sup>62</sup>

Ketentuan istirahat panjang ini hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu yang diatur dengan keputusan Menaker. Sanksi atas pelanggaran ketentuan waktu istirahat dan cuti ini adalah sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau dengan denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah). Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 187 UUK.<sup>63</sup>

Pengusaha juga wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya dengan memberikan upah penuh. Memberikan kesempatan penuh dalam penjelasan Pasal 80 UUK dijelaskan sebagai menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan. Sanksi atas tidak memberikan kesempatan bagi pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah adalah sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).<sup>64</sup>

---

<sup>62</sup> Agusmidah, *loc.cit*

<sup>63</sup> Hardijan Rusli, *loc.cit*

<sup>64</sup> Undang-undang Ketenagakerjaan, Pasal 185

## H. Hak Reproduksi Wanita

Pemikiran mengenai hak-hak reproduksi wanita merupakan perkembangan dari konsep hak-hak asasi manusia. Dalam perkembangannya, konsep hak-hak asasi manusia dapat dibagi dalam 2 (dua) ide dasar. Pertama pandangan yang berpijak pada keyakinan bahwa setiap manusia lahir dengan hak-hak individu yang tidak dapat dipisahkan darinya, dan kedua pandangan yang menekankan kewajiban masyarakat dan Negara, untuk menjamin tidak saja kebebasan dan kesempatan bagi warga Negara, tetapi juga memastikan bahwa warga Negara mampu memperoleh, melaksanakan kebebasan, dan apa yang menjadi haknya.

Kamus Bahasa Indonesia memberikan pengertian tentang sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu. Reproduksi berasal dari kata 'Re = kembali' dan 'produksi = membuat atau menghasilkan', jadi reproduksi mempunyai arti suatu proses kehidupan manusia dan menghasilkan keturunan demi kelestarian hidup.

Langkah yang signifikan menuju pengakuan terhadap hak-hak wanita adalah apa yang dicetuskan pada tahun 1979 pada Sidang Umum PBB yang mengadopsi CEDAW (*Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women*) yang membuka jalan bagi semua Negara untuk meratifikasinya, seperti Indonesia yang meratifikasi Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang

Pengesahan Konvensi Mengenai Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (CEDAW).<sup>65</sup>

CEDAW dimaksudkan untuk menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap wanita dan melindungi hak-hak wanita. Pasal 1 CEDAW menegaskan istilah “diskriminasi” berarti setiap perbedaan, pengecualian atau pembatasan berdasarkan jenis kelamin yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi dan menghapuskan pengakuan, penikmatan atau penggunaan HAM di bidang apapun berdasarkan persamaan antara laki-laki dan wanita.<sup>66</sup>

CEDAW memerintahkan kepada seluruh Negara di dunia untuk tidak melakukan diskriminasi terhadap kaum wanita. Di dalam CEDAW ditentukan bahwa diskriminasi terhadap wanita adalah perlakuan yang berbeda berdasarkan gender yang :<sup>67</sup>

1. Secara sengaja atau tidak sengaja merugikan wanita;
2. Mencegah masyarakat secara keseluruhan memberi pengakuan terhadap hak wanita baik di dalam maupun di luar negeri; atau
3. Mencegah kaum wanita menggunakan hak asasi manusia dan kebebasan dasar yang dimilikinya.

Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1985 tentang Diskriminasi (kesempatan kerja dan jabatan) yang telah diratifikasi dengan diundangkannya Undang-undang

---

<sup>65</sup> Sugiyono, *loc.cit*

<sup>66</sup> *Ibid*, hlm. 117

<sup>67</sup> *Ibid*, hlm. 119-120

Nomor 21 Tahun 1999 pada tanggal 7 Mei 1999. Dalam Pasal 1 (a) menetapkan bahwa istilah diskriminasi meliputi:

- a. Setiap perbedaan, pengecualian atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul sosial yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;
- b. Perbedaan, pengecualian atau pengutamaan lainnya yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan, sebagaimana ditentukan oleh anggota yang bersangkutan setelah berkonsultasi dengan wakil organisasi pengusaha, dan pekerja, jika ada dan dengan badan lain yang sesuai.<sup>68</sup>

Kesehatan reproduksi saat ini mendapat perhatian khusus secara global sejak dibahas dalam Konferensi Internasional tentang Kependudukan dan Pembangunan (*International Conference on Population and Development, ICPD*) Kairo 1994. Konferensi tersebut memberikan batasan tentang hak reproduksi yaitu: “Hak-hak reproduksi berlandaskan pada pengakuan terhadap hak asasi pasangan atau individu untuk secara bebas dan bertanggungjawab menetapkan jumlah, jarak dan waktu kelahiran anaknya dan hak untuk memperoleh informasi serta cara untuk melakukan hal tersebut, dan hak untuk mencapai standar kesehatan reproduksi dan seksual yang setinggi mungkin.”

---

<sup>68</sup> *Ibid*, hlm. 118

Perlindungan terhadap wanita sehubungan dengan ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia terdapat pada Pasal 49 yang menyatakan:<sup>69</sup>

- a. Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan;
- b. Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan/atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita;
- c. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan pada bagian keenam tentang Kesehatan Reproduksi menyatakan bahwa setiap orang berhak:

- a. Menjalani kehidupan reproduksi dan kehidupan seksual yang sehat, aman, serta bebas dari paksaan dan/atau kekerasan dengan pasangan yang sah.
- b. Menentukan kehidupan preproduksinya dan bebas dari diskriminasi, paksaan, dan/atau kekerasan yang menghormati nilai-nilai luhur yang tidak merendahkan martabat manusia sesuai dengan norma agama.
- c. Menentukan sendiri kapan dan berapa sering ingin bereproduksi sehat secara medis serta tidak bertentangan dengan norma agama.

---

<sup>69</sup> Hardijan Rusli, *loc.cit*, hlm. 81

- d. Memperoleh informasi, edukasi, dan konseling mengenai kesehatan reproduksi yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dapat disimpulkan, bahwa adanya peraturan ketenagakerjaan yang substansi dan materinya khusus ditujukan bagi wanita, dimaksudkan untuk:<sup>70</sup>

- a. Mencegah timbulnya perlakuan diskriminasi (pembedaan, pengecualian dan pengutamaan) yang berakibat mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;
- b. Melindungi pekerja wanita untuk melangsungkan dan melaksanakan tugas reproduksinya sesuai kodrat, tanpa harus kehilangan kesempatan hak atas pekerjaan.

### **I. Wanita Pekerja Dalam Perspektif Islam**

Al-Qur'an merupakan pedoman bagi umat Islam, sehingga segala perbuatan umat Islam harus sesuai dengan Al-Qur'an, sunnah, dan hasil Ijtihad para ulama, begitupun dalam hal bekerja. Islam adalah agama yang menghargai kerja, ketekunan dan kerja keras. Islam adalah agama pengorbanan dan penyerahan. Sebagai muslim kita dianjurkan untuk bekerja dan melakukan pekerjaan yang halal.<sup>71</sup>

*“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu! Maka Allah, Rasul-Nya dan orang-orang yang beriman akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan*

<sup>70</sup> *ibid*

<sup>71</sup> Fatima Umar Nasif, *Hak & Kewajiban Perempuan dalam Islam*, CV. Cendekia Sentra Muslim, Jakarta, 2003, hlm.119



*kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu Kerjakan”*<sup>72</sup>

Al-Imam al-Qurthubi berpendapat: “*Bekerjalah kamu!*” ditujukan kepada seluruh umat manusia. “*Maka Allah, Rasul-Nya dan orang-orang yang beriman akan menilai pekerjaanmu itu*”, maksudnya adalah Allah SWT akan memberitahukan kepada mereka (Rasul-Nya dan orang-orang yang beriman) apa-apa yang telah kita kerjakan.<sup>73</sup>

Semua umat Islam memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan laba dari usahanya. Islam telah memberikan hak untuk melakukan pekerjaan yang halal bagi setiap individu asalkan memenuhi persyaratan. Dalam beberapa riwayat diceritakan bahwa Nabi saw mendorong umatnya untuk melakukan pekerjaan yang halal.<sup>74</sup>

Hukum islam tidak membedakan hak laki-laki dan wanita untuk mendapatkan pekerjaan, tanpa terikat satu tempat (di dalam atau di luar rumah). Hanya saja dalam prosesnya tentu ada ketentuan penyesuaian dengan status dan kemampuannya. Islam memperbolehkan wanita untuk mengerjakan profesi dan keahlian yang halal dan tidak bertentangan dengan fitrah mereka sebagai wanita, atau merusak martabat.<sup>75</sup>

Perlindungan terhadap wanita sangat diperhatikan dalam hukum Islam untuk menentukan langkahnya dalam segala perbuatan, bisa dilihat dari dalil Al-Qur’an Allah swt telah berfirman tentang keharusan wanita mentap di dalam rumah, tidak

---

<sup>72</sup> Qs. At-Taubah (9) : 105

<sup>73</sup> Fatima Umar Nasif, *loc.cit*

<sup>74</sup> *Ibid*

<sup>75</sup> *Ibid*, hlm. 122

untuk keluar bepergian tanpa alasan yang syar’I, mengisi tempat-tempat pekerjaan laki-laki, serta menjadi penghibur nafsu syahwat mereka.

*“Dan hendaklah kamu (para wanita) tetap di rumahmu dan janganlah kamu berhias dan bertingkah laku seperti orang-orang Jahiliyah yang dahulu dan dirikanlah shalat, tunaikanlah zakat dan taatilah Allah dan Rasul-Nya. Sesungguhnya Allah bermaksud hendak menghilangkan dosa dari kamu, hai ahlul bait dan membersihkan kamu sebersih-bersihnya.”<sup>76</sup>*

Para ulama fiqh, membatasi keadaan-keadaan yang memperbolehkan wanita bekerja di luar rumah, dengan maksud untuk memberikan perlindungan pada wanita, yaitu:<sup>77</sup>

- a. Adanya keperluan untuk memenuhi kebutuhan primer dan sekunder, dengan pekerjaan-pekerjaan yang diperbolehkan syara;
- b. Masyarakat memerlukan tenaga wanita untuk bidang-bidang yang sesuai dengan karakter wanita. Tidak diragukan lagi bahwa masyarakat membutuhkan tenaga wanita untuk difungsikan sebagai dokter, guru, dosen serta pembimbing sosial. Masyarakat islam membutuhkan guru wanita untuk mengajar anak-anak kecil dan membutuhkan dokter dan perawat untuk melayani pasien wanita, dan membutuhkan pembimbing sosial wanita untuk memelihara aspek-aspek sosial wanita;

<sup>76</sup> Qs. Al-Ahzab (33) : 33

<sup>77</sup> Wahid Zaini et.all, *Memposisikan Kodrat Perempuan dan Perubahan dalam Perspektif Islam*, Mizan, Bandung, 1999, hlm. 140

Dari al-Qudham ra: Rasulullah saw bersabda, “Tidak seorang pun pernah menyantap makanan yang lebih baik daripada makanan yang diperolehnya melalui pekerjaan yang dilakukan oleh tangannya sendiri.”<sup>78</sup> Mengenai hadits tersebut al-Imam Ibn Hajar berpendapat: “Penempatan kata yang lebih umum ‘diperoleh’ mendahului ungkapan yang lebih khusus ‘melalui pekerjaan yang dilakukan oleh tangannya sendiri’ karena pendapatan dapat dihasilkan dari pekerjaan yang dikerjakan dengan tangan atau pun jenis pekerja lainnya.” Namun, al-Mawardi berpendapat: “Sumber penghasilan yang paling baik adalah pertanian, perdagangan dan pertukangan.”<sup>79</sup>

Islam tidak mewajibkan wanita untuk bekerja, karena prinsip umum di dalam Islam adalah membagi kewajiban dan tanggung jawab di antara laki-laki dan wanita, suami dan istri. Kewajiban seorang laki-laki adalah mencari penghasilan untuk menafkahi anak-anaknya dan kaum wanita di dalam keluarganya (ibu, istri dan anak perempuannya). Sementara itu, kewajiban seorang wanita terutama adalah mengurus anak-anaknya, suami dan mengatur rumah tangga.

Namun demikian, Islam juga memberikan hak kepada perempuan untuk memiliki usaha sendiri, berdagang, beramal dan sebagainya, seandainya perlu atau bila bermanfaat bagi semua orang, seperti merawat dan mengobati pasien wanita, kebidanan, mendidik para pemuda dan segala aktivitas serta layanan sosial lainnya yang melibatkan kaum wanita. Wanita yang memiliki kemampuan yang dianjurkan

<sup>78</sup> Ibn Hajar al-Asqalani, *Fath al-Baari bin Syarh Shahih al-Bukhari*, edisi 4, Al-Matba’ah al Salafiyah, hlm. 303

<sup>79</sup> Fatima Umar Nasif, *op.cit*, hlm. 121

untuk pergi ke luar dan melayani kebutuhan kaumnya, tetapi hanya dengan beberapa syarat berikut:

1. Pekerjaannya tidak boleh menyita seluruh waktu dan energi sehingga menghalanginya untuk memenuhi peran yang lebih penting sebagai seorang istri dan ibu.
2. Karirnya tidak boleh bertentangan atau menggesernya dari fungsi-fungsi alamiahnya yang khusus.
3. Ia harus dapat menjalankan profesinya dengan martabat dan rendah hati, menjauhi godaan dan keadaan yang dapat memicu kecurigaan dan prasangka.
4. Harus menghindari berbaur dengan kaum laki-laki dan berdua-duaan dengan seorang laki-laki karena Rasulullah bersabda: “seorang laki-laki tidak boleh berdua-duaan dengan seorang perempuan kecuali bila si perempuan didampingi muhrimnya.”<sup>80</sup>

Konsekuensinya, seorang wanita terhormat tidak boleh bekerja di tempat yang mengharuskannya berhubungan secara pribadi dengan laki-laki di tempat yang terpencil. Berbaur dengan kaum laki-laki di tempat umum juga harus dihindari. Selama syarat-syarat diatas dapat dipatuhi, seorang wanita berhak untuk mencari pekerjaan. Ia dapat memilih karier yang sesuai dengan kemampuan dan fitrahnya sebagai wanita. Namun wanita muslim tidak boleh mencari pekerjaan yang semata-

---

<sup>80</sup> Al-Imam Yahya bin Syaraf an-Nawawi, *Shahih Muslim-Syarah an-Nawawi*, edisi 3, cet. Ke-2, Daar Zhyaa al-Turaath al-Arabi, 1972, hlm. 489

mata demi pekerjaan itu, dengan mengabaikan perintah-perintah agama dan tanggung jawab keluarga.<sup>81</sup>



---

<sup>81</sup> Fatima Umar Nasif, *op.cit*, hlm. 124