

**PELAKSANAAN PEMBERIAN HAK NORMATIF
PEKERJA PEREMPUAN DI PT. GATRA MAPAN**
(Studi Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan Dan
Hukum Islam)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat Memperoleh Gelar
Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum (S.H) dan Hukum Islam (S.HI)**

Oleh:

**M. RIZA AUFA RAHMAN
NIM 135001112111003/10220019**



**PROGRAM DUA GELAR KESARJANAAN
ANTARA
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
DENGAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM
FAKULTAS SYARIAH
2015**

M.Riza Afa Rahman. 10220019, **Pelaksanaan Pemberian Hak Normatif Pekerja Perempuan Di PT. Gatra Mapan** (*Studi Analisis Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam*). Skripsi, Jurusan Hukum Bisnis Syari'ah, Universitas Islam Negeri (UIN) Mulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing Utama Khoirul Hidayah, S.H., M.H.
Pendamping Ratih Dheviana Puru H.T S.H., L.LM

Kata Kunci: UU Ketenagakerjaan, Pekerja Perempuan, Perusahaan

Islam menganjurkan manusia agar melaksanakan tugasnya, salah satu tugas manusia adalah bekerja. Bekerja merupakan salah satu sarana bagi manusia (baik laki-laki maupun perempuan) untuk memenuhi kebutuhan hidup, karena bekerja merupakan salah satu bentuk dari jihad. Perempuan juga diperbolehkan bekerja diluar rumah selama ia tidak melupakan kodratnya. Perempuan memiliki alat reproduksi yang berbeda dengan perempuan, maka perempuan berhak mendapatkan perlindungan ketenagakerjaan yang berbeda dengan laki-laki.

Penelitian ini membahas bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di sebuah perusahaan jika di tinjau dari UU Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemenuhan hak hak-hak normatif pekerja perempuan ditinjau dari pasal 81, 82 dan 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dan Hukum Islam. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian hukum empiris. Pendekatan yang digunakan adalah yuridis sosiologi yaitu pendekatan yang didasarkan pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori hukum serta melihat realita yang terjadi dimasyarakat.

Hasil penelitian disebuah perusahaan menunjukkan bahwa berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 ada salah satu hak normatif pekerja perempuan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan, yakni hak untuk menyusui. Menurut hukum Islam semua hak-hak pekerja perempuan wajib dipenuhi sesuai dengan yang telah diatur didalam UU Ketenagakerjaan jika suatu perusahaan tersebut sudah memiliki kemampuan untuk memenuhinya.

A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Semangat bangsa Indonesia, untuk melaksanakan pembangunan sejak proklamasi adalah nafas pancasila, bahu membahu mempertahankan dan mengisi kemerdekaan tanpa mengenal dan mentolelir adanya unsur sara.¹

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.² Hal ini merupakan salah satu tanggung jawab negara dalam memberikan sebuah pekerjaan bagi setiap warganya yang dimana pemerintah seharusnya memberikan sebuah lapangan pekerjaan yang sebanyak-banyaknya untuk mengurangi jumlah pengangguran yang ada.

Perempuan yang bekerja mudah ditemui. Kesetaraan gender antara perempuan dan laki-laki merupakan salah satu dari sekian alasan dari pada perempuan-perempuan bekerja. Hal tersebut harus diatur karena kodrati perempuan memiliki perbedaan biologis dengan laki-laki yang dampaknya berpengaruh terhadap kemampuan fisik, sehingga, perlu ada pengecualian terhadap perempuan apabila ini tidak dapat melakukan tugas dan pekerjaannya

¹ Loekman Soetrisno, *Liberalisasi Ekonomi*, Jogjakarta: PT.Tiara Wacana, 1995, h. 5.

² UUD 1945 pasal 27 ayat 2

sebagaimana mestinya, karena kodratnya.³ Didalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 juga melindungi pekerja perempuan.

Pada hari pertama seorang perempuan merasakan sakit dikarenakan haid pada hari pertama dan hari kedua, maka buruh perempuan tidak wajib bekerja, jika buruh perempuan tersebut memberitahukan keluhannya tersebut kepada pengusaha (pasal 81 UUK).

Buruh perempuan juga berhak mendapatkan istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan ketika sebelum saatnya melahirkan, dan 1,5 (satu setengah) bulan juga ketika setelah melahirkan dengan catatan itu semua menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan yang menanganinya(pasal 82).

Ketika buruh perempuan mempunyai anak kecil dan anaknya dalam kondisi yang masih menyusui, mereka di perkenankan untuk menyusui anaknya untuk waktu yang sepatutnya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (pasal 83).

Ketika melakukan pra penelitian di PT Gatra Mapan, penulis menemukan indikasi bahwasannya perusahaan tersebut yang dalam prakteknya, tidak sepenuhnya memenuhi hak-hak normatif pekerja perempuan disana, seperti hak untuk menyusui yang telah tertuang dalam pasal 83, dan dalam penjelasan pasal 83 perusahaan diharuskan untuk memberiakan ruangan khusus dimana ruangan khusus tersebut akan digunakan untuk kegiatan menyusui oleh pekerja perempuan. Dan dalam praktiknya perusahaan hanya beberapa hak normatif saja yang mereka penuhi, apa yang menjadi alasan mereka tidak memenuhi hak untuk

³ Agusminda, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia Dinamika Kajian Dan Teori*, h. 69.

menyusui, dan disisi lain penulis juga ingin mengetahui bagaimana Islam memandang tentang hak hak normatif pekerja perempuan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan tersebut. PT. Gatra Mapan, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang mabel yang berlokasi di Kecamatan Pakis Kabupaten Malang.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian hak-hak normatif pekerja perempuan di PT. Gatra Mapan jika ditinjau menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pelaksanaan pemberian hak-hak normatif pekerja perempuan di PT. Gatra Mapan jika di tinjau menurut Hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian hak-hak normatif pekerja perempuan di PT. Gatra Mapan jika di tinjau menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian hak-hak normatif pekerja perempuan di PT. Gatra Mapan jika di tinjau menurut Hukum Islam.

1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha, yang terjadi setelah diadakannya perjanjian kerja oleh pengusaha dengan pekerja dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.⁴

2. Hubungan Kerja Lahir Sebagai Akibat Adanya Perjanjian Kerja.

Hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dengan para pekerja merupakan salah akibat dari sebuah kerjasama yang dilakukan oleh seorang pekerja dengan pengusaha dalam melakukan kegiatan kerja.

a. PENGERTIAN PERJANJIAN KERJA

Menurut Prof. Subekti, S.H beliau mengatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian dimana ditandai oleh ciri ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan di peratas yaitu suatu hubungan mendasar, dimana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah dan harus ditaati oleh pihak yang lain.⁵

⁴ <http://www.sarjanaku.com/2013/03/pengertian-hubungan-kerja-definisi.html> di akses tanggal 10 Februari 2015

⁵ Subekti, *Aneka perjanjian*, Bandung: Alumi Bandung Cet II, 1997. h, 63.

b. UNSUR-UNSUR PERJANJIAN KERJA

1. Adanya Unsur *Work* atau Pekerjaan
2. Upah
3. Adanya *service* atau Pelayanan
4. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu.

c. Syarat Sah Perjanjian Kerja

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau Kecakapan Melakukan Perbuatan Hukum
3. Adanya Pekerjaan Yang Diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesulilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku

tidak sah dan dianggap tidak pernah ada.⁶

d. PIHAK-PIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA

Pengusaha adalah orang, persekutuan ataupun badan hukum yang berdiri sendiri dan menjalankan perusahaan bukan miliknya sendiri.⁷

Sedangkan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸

⁶ Lalu Husni, h.58

⁷ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor:PER-05/MEN/1989 Tentang Upah Minimum.

⁸ Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

e. HAK DAN KEWAJIBAN PARA PIHAK

1. Kewajiban-kewajiban dari pihak pekerja.⁹

Dalam KUHPadata ketentuan mengenai kewajiban pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c KUHPadata.

1. Pekerja wajib melakukan pekerjaan.
2. Pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda

2. Kewajiban Kewajiban Pengusaha.¹⁰

- 1) Kewajiban Untuk Berbuat atau Tidak Berbuat Sesuatu
- 2) Kewajiban untuk memberi istirahat tahunan.
- 3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan.
- 4) Kewajiban memberi surat keterangan.
- 5) Kewajiban majikan untuk memberlakukan sama antara pekerja pria dan perempuan.
- 6) Kewajiban Membayar Upah

f. JENIS PERJANJIAN KERJA

Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya membahas mengenai 2 (dua) jenis perjanjian kerja, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tertuang dalam pasal 56 ayat 1 dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang tertuang dalam pasal 60.

⁹ Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, h.61

¹⁰ djumadi, *Hukum Perburuhan peerjanjian kerja*, h. 49

I. PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan suatu perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya telah di tentukan. Dalam sehari-hari biasa disebut dengan karyawan kontrak. Bila jangka waktu telah habis maka dengan sendirinya terjadi PHK dan para tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang pisah.¹¹

II. PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU (PKWTT)

perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang ataupun kebiasaan.¹²

g. PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Undang-Undang No.13 tahun 2003 menegaskan bahwa perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat buruh atau beberapa seikat buruh yang terikat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha ataupun beberapa pengusaha dan terlibat dalam perkumpulan pengusaha yang mencakup syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

¹¹ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila Di-Phk*, Tangerang: Visi media cet IV, 2007, h. 5

¹² Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perburuhan Dan Peraturan Perusahaan*, h. 28

Metode Penelitian

A. Jenis penelitian

Metode hukum empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang dimana metode tersebut berfungsi untuk melihat hukum dalam kenyataan dan meneliti bagaimana hukum itu diterapkan di lingkungan masyarakat.

B. Pendekatan penelitian

Metode pendekatan penyelesaian masalah dalam penulisan skripsi ini adalah menggunakan pendekatan yuridis sosiologis yang berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan dikaitkan dengan teori hukum dan juga melihat realita yang ada dan terjadi dimasyarakat yaitu berkaitan dengan hak-hak normatif pekerja perempuan di PT. Gatra Mapan.

C. Lokasi penelitian

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian disebuah perusahaan yang bernama PT. Gatra Mapan yang beralamatkan di Jl. Tegal Mapan No. 18 Pakis Malang.

D. Metode pengambilan sampel

Pada pengambilan sampel ini, penulis menggunakan 2 tipe sampel yakni purposive sampling dan simple random sampling

E. Jenis dan sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah perwakilan dari PT. Gatra Mapan, buruh ataupun serikat pekerja yang ada disana. Sedangkan data primernya adalah seluruh data tentang tanggung jawab perusahaan terhadap hak-hak

normatif pekerja perempuan dalam kaitannya dengan pasal 76, 81, 82 dan Perjanjian Kerja Bersama.

Pada penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder ialah segala sesuatu yang memiliki kompetensi dengan masalah yang menjadi pokok dalam penelitian ini, baik berupa manusia maupun benda (majalah, buku, koran, ataupun data-data berupa foto) dan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenakerjaan .

F. Metode pengumpulan data

1. Wawancara langsung
2. Metode dokumentasi

G. Metode pengolahan data

- a. Editing
- b. *Classifaying*
- c. Verifiying
- d. Concluding
- e. Analiziying

H. Metode analisis data

Analisis data deskriptif bertujuan untuk memaparkan hasil pengamatan tanpa dilakukan pengujian hipotesis-hipotesis

A. Pelaksanaan Pemberian Hak-Hak Normatif Pekerja Perempuan di PT. Gatra Mapan Ditinjau Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Bahwasannya pada pelaksanaannya di PT. Gatra Mapan telah memenuhi sebagian besar hak hak normatif pekerja perempuan, seperti cuti haid dan dan cuti melahirkan yang telah mereka sebutkan dalam PKB yang telah disepakati oleh pengusaha dan juga serikat buruh sebagai perwakilan dari para pekerja. Akan tetapi ada satu hak yang tidak dipenuhi oleh perusahaan yakni hak untuk menyusui dan didalam Perjanjian Kerja Bersama pun tidak tercantum bahwa seorang pekerja perempuan tidak akan mendapat hak untuk menyusui ketika waktu bekerja

B. Hak Hak Normatif Pekerja Perempuan Di Tinjau Dari Hukum Islam

semua hak pekerja perempuan telah sesuai atau telah dipenuhi oleh perusahaan. Hanya ada satu hak yang tidak dipenuhi oleh perusahaan yakni hak untuk menyusui ketika waktu bekerja. Akan tetapi tidak dipenuhinya hak untuk menyusui oleh perusahaan tersebut tidak mendapatkan protes dari para pekerja perempuan dan mereka tidak mempermasalahkan hal tersebut, maka perempuan tidak mau menyusui anaknya dengan sengaja tanpa ada kondisi yang darurat, akan mendapatkan hukuman di akhirat kelak.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim

Hadist

UUD 1945

Buku:

Adi, Rianto. *Metode Penelitian Sosial Dan Hukum*, Jakarta: Granit, 2004.

Arifin, Muhammad Zainal. *Buku Pintar Fikih Wanita*, Jakarta: Zaman, 2012.

Agusmindah. *Hukum ketenagakerjaan Indonesia Dinamika Kajian Dan Teori*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.

Antonio, Muhammad Syafi'I. *Bank Syariah dari Ekonomi ke Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press, 2001

Ash-Shiddiqi, M. Hasbi. *Syariat Islam Menjawab Tantangan Zaman*, Jakarta Bulan Bintang, 1986.

Assegaf, Sayyid Abdulrahman bin Abdullah bin Abdulodir, *Kupas Tuntas Haid, Nifas Dan Istihadhoh*, Malang: Ponpes Dar Ummahatil Mukminin, 2010.

Basyaruddin, Yessi HM. *Fikih Perempuan (Muslimah) Busana, Perhiasan, Penghormatan atas Perempuan, Sampai Wanita Karir*, Jakarta: Azzam, 2003.

Basrowi Dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada Cet V, 1992. h, 31*

Djumadi, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Radjawali Pers, 1995.

Djumaldji, *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.

Djumaldji, F.X. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara Cet IV, 2001.

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2000. h, 57

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003

- Jehani, Libertus. *Hak-Hak Pekerja Bila Di-Phk*, Tangerang: Visi media cet IV, 2007.
- Kosidin, Koko. *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan Dan Peraturan Perusahaan*. Bandung: CV.Mandar Maju, 1999.
- Lubis, Suhrawardi K. *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2000
- Moleong, lexy j. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006, h. 331
- Mahmasani, Sobkhi. *Filsafat Hukum Islam*, terjemahan A. Soejono, Bandung: PT Al-Ma'rif, 1976.
- Mustafa Edwin Nasution dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana Pre nada Media Group, 2006.
- Nasution, Behder Johan. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung: CV. Mandar maju, 2008.
- Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2001
- Rusli, Harjidian. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Lainnya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, Cet. II, 2011.
- Rusli, Hardijan. *Hardijan Hukum ketenagakerjaan*, Cet I, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- Setyowati, Ardy. *Tinjauan Sosiologi Hukum Terhadap Pelaksanaan Pemenuhan Hak-Hak Peerja Perempuan Di Kota Makasar*, skripsi, Universitas Hassanudin Makasar, 2014
- Schacht, Joseph. *An Introduction to Islamic Law*, cet II, Oxford : Oxford University Press, 1964.
- Singaribun, Masri, Sofyan Effendi, *Metode Penelitin Survey*, Jakarta: LP3ES, 1987.
- Soeroso, R. *Perjanjian Dibawah Tangan Pedoman Praktis Pembuatan dan Aplikasi Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehata kerja*, Jakarta: Pradnya Paramitha cet II, 1975.
- Soetrisno, Loekman. *Liberalisasi Ekonomi*, Jogjakarta: PT.Tiara Wacana, 1995.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan kerja*, Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968.

- Subagyo, Joko. *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1999.
- Sudarto, *Metodelogi Penelitian Filsafat*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Sudjana, Nana, Awal Kusuma, *Proposal Penelitian Di Perguruan Tinggi*, Bandung: Sinar Baru Alnesindo, 2008.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2010
- Sudjana, Eggi. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*, Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia, Jakarta: 2000.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan
- Winarni, F. *Administrasi Gaji Dan Upah*, Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006
- Wahyuni, Sri. *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Reproduksi (Studi Di Perusahaan Rokok "PT. Jaya Makmur)*, skripsi, Universitas Brawijaya, 2008.

Internet:

- <http://www.menstruasi.org/> diakses tanggal 29 januari 2015
- <http://www.frijal.com/2013/03/anjuran-bekerja-dalam-islam.html>, di akses tanggal 1 maret 2015
- <http://skripsitesis4u.blogspot.sg/2012/10/perintah-dan-anjuran-untuk-bekerja.html>, diakses tanggal 1 Maret 2015
- <http://ekonomi.kompasiana.com/bisnis/2014/04/21/menakar-hak-hak-perempuan-pekerja-50672.html> Diakses tanggal 16 November 2014
- Nasrussin Umar, "Prespektif Gender dalam Islam. Jurnal Pemikiran Islam Paramadina",
- <http://www.media.isnet.org/Islam/Paramadina/Jurnal/jender3.html> (diakses tanggal 29 January 2015)