

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
PEREMPUAN MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS DI PT. TELKOM PANYABUNGAN)**

¹Aji Syaputra Lubis, ²Miftah Al Azrin Nainggolan, ³Aldiansyah H. Siregar, ⁴Bagus Ramadi

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : ajispt12@gmail.com, alazrinnaggolann@gmail.com ,
aldiansyahsiregar01@gmail.com, bagusramadi@uinsu.ac.id

Abstrak

Perlindungan hukum yang terdapat dalam 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 haknya yang diberikan setiap perusahaan berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Fenomena dalam penelitian inia adalah melihat bagaimana implementasi perlindungan tenaga kerja perempuan di PT. Telkom Panyabungan Kab. Mandailing Natal. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan ditinjau menurut No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hukum Islam, Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yang didasarkan atas data sekunder yang terkumpul dari bahan-bahan pustaka dan data primer yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi dengan tenaga kerja perempuan yang bekerja di perusahaan PT. Telkom Panyabungan Kab. Mandailing Natal. Dalam hukum Islam memiliki pembatasan dan larangan terhadap perempuan yang bekerja diluar rumah seperti meminta izin kepada suami (apabila belum berkeluarga meminta kepada mahramnya), menutup aurat, tidak bertabarruj dan menjaga kehormatannya sebagai perempuan. Di PT. Telkom Panyabungan Kab. Mandailing Natal telah melaksanakan pemenuhan hak-hak tenaga kerja perempuan berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 seperti cuti hamil dan cuti melahirkan. Namun terdapat kekurangan dalam hal tempat untuk menyimpan asi yang tidak disediakan oleh perusahaan, hal tersebut belum efektif sehingga mengharuskan tenaga kerja perempuan memanfaatkan waktu istirahat untuk pulang kerumah menyusui bayi mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan menurut UU No. 13 Tahun

2003 tentang ketenagakerjaan. Penelitian ini membahas tentang perlindungan hukum, peraturan UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja perempuan dan ketenagakerjaan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, sumber data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer. data primer diperoleh dengan wawancara 5 orang tenaga kerja perempuan yang bekerja di PT. Telkom Panyabungan Kab. Mandailing Natal sebagai bahan memperoleh data dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum dapat berjalan secara optimal apabila kesadaran hukum tinggi dan pemerintah sebagai pelaksana dari undang-undang melaksanakan sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Pelaksanaan cuti bagi tenaga kerja perempuan pada masa haid ditetapkan, namun banyak pekerja perempuan tidak mengambil cuti pada masa haid disebabkan tingkat rasa sakit dan nyeri tidak terlalu tinggi. Pelaksanaan cuti bagi tenaga kerja perempuan pada masa melahirkan diberikan keringanan sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 dan berhak mendapat upah penuh selama cuti berlangsung dalam masa melahirkan dan masa nifas. Izin memberi ASI kepada anak di dalam perusahaan tersebut belum efektif karena pekerja tidak diizinkan menyusui di saat jam kerja berlangsung, kemudian lokasi yang disediakan di kantor untuk memberi ASI kepada bayi tidak disediakan dan pekerja hanya boleh memberi ASI kepada bayi di saat jam istirahat dan itu hanya bisa dilakukan oleh pekerja yang rumahnya dekat dengan kantor. Dalam Islam perempuan memiliki kodrat yaitu menyusui, sehingga dalam Islam saja memberikan keringanan bagi perempuan menyusui, mengapa tidak bagi perusahaan yang memiliki tenaga kerja perempuan agar memberikan keringanan bagi perempuan yang masih dalam masa memberi asi bagi anaknya.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Perempuan dan UU No. 13 Tahun 2003.

Abstract

The legal protection contained in Law no. 13 of 2003 concerning Manpower aims to maintain a balance between labor rights and obligations of the company. Especially for women workers who get restrictions and specific rights granted by each company based on Law no. 13 of 2003 concerning Manpower. The phenomenon in this research is to see how the implementation of the protection of female workers at PT. Telkom Panyabung Kab. Mandailing Christmas. How is the legal protection of women workers reviewed according to No. 13 of 2003 concerning Employment and Islamic law, in this study the authors used a research method based on secondary data collected from library materials and primary data obtained from interviews and documentation with female workers who work at PT. Telkom Panyabung Kab. Mandailing Christmas. In Islamic law, there are restrictions and prohibitions against women working

outside the home, such as asking permission from their husbands (if they are not married, asking their mahram), covering their genitals, not having sex, and maintaining their honor as women. At PT. Telkom Panyabung Kab. Mandailing Natal has fulfilled the rights of women workers based on Law No. 13 of 2003 such as maternity leave and maternity leave. However, there are deficiencies in terms of a place to store breast milk that is not provided by the company, this is not yet effective, so it requires female workers to take advantage of their break time to return home to breastfeed their babies. This study aims to analyze the implementation of legal protection for women workers according to Law no. 13 of 2003 concerning employment. This study discusses legal protection, regulations of Law no. 13 of 2003, women's workforce and employment. This type of research is qualitative research, the data sources used are secondary data and primary data. Primary data was obtained by interviewing 5 female workers who worked at PT. Telkom Panyabung Kab. Mandailing Natal as a material to obtain. Based on the results of the research that has been done, the researchers conclude that the implementation of legal protection can run optimally if legal awareness is high and the government as the executor of the law implements it in accordance with the applicable law. The implementation of leave for female workers during their menstrual period is stipulated, however, many female workers do not take leave during their menstrual period because the level of aches and pains is not too high. 13 of 2003 and are entitled to full wages while the leave takes place during childbirth and the postpartum period. Permits to breastfeed children in these companies are not yet effective because workers are not allowed to breastfeed during working hours, then a location is provided in the office to breastfeed babies are not provided and workers are only allowed to breastfeed babies during recess and this can only be done by workers whose homes are close to the office. In Islam women have a nature, namely breastfeeding, so in Islam alone it provides relief for breastfeeding women, why not companies? who have a female workforce to provide relief for women who are still in the period of giving breast milk to their children.

Keywords: Legal Protection, Women Labor and Law No. 13 of 2003.

PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu hukum yang berlaku di Indonesia yang berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila. Menurut Imam Soepomo, Hukum Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik tertulis, maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dan menerima upah. Kata perburuhan

disini, yaitu kejadian atau kenyataan dimana seseorang biasanya disebut buruh, bekerja pada orang lain, yang pada umumnya disebut majikan atau pemberi kerja, dengan menerima upah sekaligus mengenyampingkan persoalan antara pekerjaan bebas (diluar hubungan kerja) dan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan (bekerja pada) orang lain, menyampingkan pula persoalan antara pekerjaan arbeid dan pekerja arbeider (Imam Soepomo, 1985). Menurut Syahrani, Hukum Ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan yaitu hubungan antara buruh atau majikan dengan pemerintah (penguasa)(Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019).

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan

rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, Pertama, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (heterotom) dan hukum yang bersifat otonom. Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi. Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha, melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah, jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan.

Hukum memberi manfaat terhadap prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi pekerja yang kurang beruntung, antara lain seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan serta syarat kerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan selaras dengan makna keadilan menurut ketentuan Pasal 27

ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Demikian pula ketentuan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, bahwa : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” ; Kedua, hukum normatif pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang tidak mematuhi ketentuan hukum (Maulidiyah Amalina Rizqi, 2019).

Perlindungan hukum dalam masyarakat beraneka ragam bentuknya, masyarakat memerlukan aturan-aturan yang dapat menjamin keseimbangan dalam masyarakat agar dalam berhubungan sesama masyarakat tidak terjadi kekacauan. Untuk menjaga agar peraturan-peraturan hukum dapat berlangsung terus menerus dan dapat diterima oleh masyarakat, maka perturan hukum yang berlaku harus sesuai dengan tujuan dari hukum yakni menjamin adanya kepastian hukum, kemanfaatan hukum dalam masyarakat yang bersendikan pada keadilan(Sulistiyowati Irianto, 2006).

Perlindungan tenaga kerja diperlukan untuk menjamin hak-hak buruh/pekerja dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi oleh perusahaan. Adapun penelitian terdahulu mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak cuti hamil pekerja perempuan sudah berjalan dengan baik sesuai peraturan yang berlaku. Berdasarkan dari jumlah penduduk di Kabupaten Mandailing Natal, dapat disimpulkan bahwa perempuan yang ada diwilayah kabupaten ini banyak yang bekerja, seperti di kantor pemerintahan, di perusahaan swasta maupun pemerintah, di rumah sakit, berdagang, bertani dan sebagainya. Sehingga perlu ada peraturan perundang-undangan tentang tenaga kerja perempuan.

Demikian pula terhadap Pasal 102 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa pada intinya pekerja dalam melaksanakan hubungan industrial berkewajiban untuk menjalankan pekerjaan demi kelangsungan produksi, memajukan perusahaan, dan sisi lain menerima hak sebagai apresiasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, selain menjalankan fungsi lainnya, melalui serikat pekerja untuk memperjuangkan kesejahteraan anggota serta keluarganya dengan tetap menjaga ketertiban dan kelangsungan produksi barang dan/atau jasa dan berupaya mengembangkan keterampilan serta memajukan perusahaan.

Adapun upaya pemerintah dalam menjamin perlindungan dan penegakan hukum terhadap masyarakat terutama bagi tenaga kerja dan pemberi kerja di Indonesia, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu juga untuk daerah Kab. Mandailing Natal peraturan tentang tenaga kerja perempuan juga sudah diatur dalam Peraturan Bupati (PERBUP) Kab. Mandailing Natal Nomor 9 Tahun 2021 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan Dan Anak Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kab. Mandailing Natal (Peraturan Bupati, 2021).

Mengingat dari peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah Indonesia dan Pemerintah Kab. Mandailing Natal, peneliti tertarik ingin meneliti bagaimana penerapan Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT. Telkom Panyabungan Kab. Mandailing Natal. Apakah penerapan peraturan perundang-undangan tersebut sudah diterapkan sesuai peraturan atau hanya sebagai formalitas penerapan hukum saja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang **“Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di PT. Telkom Panyabungan)”**.

TINJAUAN TEORITIK

A. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

1. Pengertian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Secara umum perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum secara etimologi perlindungan hukum dapat diartikan dari gabungan dua definisi, yakni perlindungan dan hukum. Dalam KBBI mengartikan perlindungan sebagai hal atau perbuatan yang melindungi. Sedangkan hukum dapat diartikan sebagai peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah. Sedangkan dalam kamus hukum mengartikan perlindungan hukum sebagai peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat. Peraturan ini dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib dan pelanggaran terhadap peraturan-peraturan tersebut akan menyebabkan pengambilan tindakan (Siswanti Sunarso, 2012).

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 yang dimaksud dengan “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Bustoro Aly, 2003)

."Perempuan adalah orang (manusia) yang dapat menstruasi, mengandung, melahirkan dan menyusui.

Perlindungan hukum tenaga kerja merupakan perlindungan yang menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah (Lalu Husni, 2010).

2. Jenis-Jenis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja adalah sebesar persentase tertentu dari upah atau penghasilan yang ditanggung seluruhnya oleh pemberi kerja (Andika Wijaya, 2018).
- b. Jaminan Hari Tua adalah program perlindungan yang diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pension, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia.
- c. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan merupakan salah satu program dari jaminan sosial tenaga kerja diselenggarakan secara terstruktur.

3. Fungsi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Fungsi perlindungan tenaga kerja yaitu untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja buruh dan menjamin kesempatan, serta menghindarkan dari perlakuan diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

B. Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan Menurut UU No. 13 Tahun 2003.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia di Indonesia secara utuh dan menyeluruh untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, merata, baik secara materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan (Devi Rahayu, 2019).

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja. Peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itu, diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja juga bertujuan agar dapat menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu undang-undang yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja maupun bagi pemberi kerja/pengusaha berupa hak dan kewajiban masing-masing. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sangat penting bagi tenaga kerja dan pemberi kerja dalam rangka perannya sebagai bagian dari pembangunan nasional di Indonesia.

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

a. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja (angkatan kerja) yang bekerja di sektor pemerintahan dilindungi atau diatur dalam hukum kepegawaian, dan tenaga kerja (angkatan kerja) yang bekerja di sektor swasta selama ini diatur dalam apa yang disebut hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan (Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian ketenagakerjaan dan pekerja atau tenaga kerja, adapun yang dimaksud Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 1 :

“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”.

Menurut Kansil, Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum tertulis yang sebagiannya telah dikodifikasi dalam Kitab Undang-Undang Hukum Sipil (KUHS) dan bagian terbesar belum dikodifikasikan serta tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan, disamping masih banyak ketentuan yang tak tertulis (Kansil, 1984).

Selain dari pada kewajiban maupun hak antara pekerja dan pemberi kerja, didalam buku hukum ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tugas dan kewajiban pemerintah Indonesia kiranya sesuai dengan fungsinya seperti

tercantum dalam Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- 1) Menetapkan kebijakan, dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja nasional, daerah, dan sektoral, yaitu pendekatan secara makro (penjelasan pasal 7 UU No.13 Tahun 2003).
- 2) Memberikan pelayanan, pemerintah bertanggung jawab mengupayakan pelayanan berupa perluasan kesempatan kerja, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Tanggung jawab perluasan tenaga kerja ada pada pemerintah, tetapi masyarakat juga didorong untuk ikut mengupayakan perluasan kesempatan kerja. Semua kebijakan pemerintah, baik pusat maupun daerah disetiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja.
- 3) Melaksanakan pengawasan, pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan secara komprehensif serta dapat menciptakan keadilan bagi setiap masyarakat yang menjadi tenaga kerja baik diperusahaan milik negara maupun swasta.
- 4) Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundangundangan ketenagakerjaan(Hardijan Rusli, 2011).

Dasar Hukum Perlindungan hak-hak tenaga kerja berimplikasi terhadap tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam yaitu :

- a. Perlindungan ekonomis

Perlindungan ekonomis yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari bagi dirinya (tenaga kerja) beserta keluarganya, termasuk jika ia tidak mampu lagi bekerja karena sesuatu hal di luar kehendaknya.

b. Perlindungan sosial

Perlindungan sosial upaya pemerintah guna mendukung masyarakat untuk dapat menghadapi berbagai kerentanan / guncangan di sepanjang siklus kehidupan. Dalam masa krisis, pemerintah memberikan perlindungan sosial untuk menjaga daya beli masyarakat yang terdampak, terutama masyarakat miskin dan rentan.

c. Perlindungan teknis

Perlindungan teknis adalah suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahaya yang dikerjakan.

C. Perlindungan bagi Tenaga Kerja Perempuan Menurut Hukum Islam

Menurut Yusuf Qardhawi, karakteristik hukum dalam Islam adalah komprehensivitas dan realisme. Komprehensivitas, ialah dari segi materi, hukum Islam mencakup ibadah dan hukum muamalat. Hukum ibadah mengatur hubungan manusia dengan Allah SWT hukum ini tidak terdapat pada hukum positif yang lain. Adapun hukum muamalat mengatur hubungan manusia dengan manusia yang lain. Kemudian karakteristik yang kedua, realisme, hukum Islam sangat memperhatikan kepentingan manusia. Hukum Islam cenderung kepada kemudahan dan keringanan yang dapat sesuai dengan

setiap situasi dan kondisinya disetiap zaman dan tempat. Hal itu dapat dilihat dalam sejarahnya, bahwa pemberlakuan suatu ketentuan dilaksanakan secara bertahap (Gemala Dewi dkk, 2005).

Dan dipundak laki-laki kewajiban dan tanggung jawab atas mahar (mas kawin) dan nafkah keluarganya. Pernyataan diatas terdapat refleksinya dalam ayat al-Qur'an

"Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum perempuan, oleh karena Allah telah melebihkan sebahagian mereka (laki-laki) atas sebagian yang lain (perempuan), dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari harta mereka". (QS. An-Nisa: 34).

Dalam Ayat tersebut dijelaskan bahwa, kewajiban dalam mencari nafkah adalah tanggung jawab suami sebagai kepala rumah tangga. Sedangkan, untuk mengatur, menata, mengurus dan memeliharanya adalah tanggung jawab isteri sebagai ibu rumah tangga. Bekerja adalah pikiran, meninggalkan rumah, anak dan keluarga demi memenuhi kesejahteraan ekonomi keluarga. Jadi dalam hukum Islam yang wajib bekerja atau mencari nafkah adalah laki-laki sehingga jika perempuan bekerja itu semata untuk membantu suaminya, namun jika suaminya melarang istrinya bekerja maka istrinya harus nurut. Namun jika perempuan memilih untuk bekerja maka berilah keringan bagi mereka di masa tertentu seperti di masa hamil, nifa, hai dan lain sebagainya.

Dari beberapa penjelasan dalil hukum tentang perlindungan hukum terhadap perempuan diatas dapat disimpulkan bahwa, perempuan memiliki perlindungan terhadap haknya yakni wajib dinafkahi karena tuntutan akad nikah serta untuk keberlangsungan hidup dan kebahagiaannya. Sebagaimana isteri wajib menaati suaminya, mendidik anak-anaknya, dan mengurus rumah

tangga. Isteri juga harus mengelola harta suaminya dengan sebaik mungkin tanpa mengahambur-hamburkannya untuk hal-hal yang tidak penting. Allah tidak menyukai hambaNya yang boros dalam menggunakan sesuatu yang tidak menjadi kebutuhan bagi dirinya dan hanya untuk mengejar sesuatu hal yang siasia baginya. Jika dalam lintas sejarah sebelum datangnya Islam, perempuan banyak mengalami penderitaan, Ia diperjual belikan layaknya hewan dan barang. Ia dipaksa untuk menikah, seperti halnya dipaksa untuk melacurkan diri. Dirinya diwariskan bisa dimiliki dan tidak bisa mempunyai hak untuk memiliki. Orang-orang yang menguasainya melarangnya untuk membelanjakan apa yang ia miliki dengan tanpa izin. Menurut pandangan mereka, bahwa suami memiliki hak untuk membelanjakan harta perempuan tanpa seizinnya.

Namun, perlu diketahui bahwa perempuan dapat terlibat dalam publik apabila memiliki izin dari mahramnya dan suami jika ia sudah menikah. Sebagaimana arus perkembangan zaman, banyak wanita pada zaman sekarang ini yang bekerja di ranah publik yang menuntut keluar dari rumah dan mengosongkannya disebagian waktu untuk mengurus rumah dan anak. Menurut ulama Hanafiyah, Jika ia bekerja tanpa ridha suami maka tidak wajib diberi nafkah, tetapi jika ia bekerja dengan ridhanya, nafkah tetap wajib, meskipun kewajiban dari suami memberi nafkah kepada isteri. Ridha suami otomatis menjadi keridhaan disetiap waktu dan tempat, baginya boleh mencegah istri. Jika tidak mau, maka ia tergolong nusyuz dan gugur nafkahnya.

Dalam fikih klasik tidak dijelaskan bagaimana bentuk perlindungan terhadap perempuan yang bekerja mencari nafkah, dikarenakan hal tadi bahwa perempuan adalah orang berada didalam rumah (domestic jobs). Namun, berbeda halnya dengan zaman modern saat ini, hukum Islam (Fikih

Kontemporer) memberikan batasan terhadap perempuan yang bekerja untuk mencari nafkah harus menjaga kehormatan dan martabatnya. Banyak perempuan yang bekerja pada zaman sekarang yang menuntut keluar rumah dan mengosongkan disebagian waktunya dirumah untuk bekerja mencari nafkah (H.M.A. Tihami dan Sohari Sahrani, 2013). Sehingga perlindungan hukum tenaga kerja perempuan dikeluarkan oleh pemerintah yaitu UU No. 13 Tahun 2003.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Panyabungan Kab. Mandailing Natal dan waktu penelitian ini dilakukan dari Juni 2023 sampai Juli 2023. Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif, Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekan pada makna(Sugiono, 2014).

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi merupakan suatu proses kegiatan penelitian dengan mengamati, melihat, meninjau dengan seksama terhadap objek penelitian yang dilakukan(Ni' matuzahroh dan Susanti Prasetyaningrum, 2018). Wawancara merupakan suatu proses kegiatan penelitian dengan cara memperoleh informasi atau data terkait penelitian yang dilakukan dengan cara tanya-jawab dengan narasumber secara langsung dilokasi penelitian (Sugiyono, 2017), dan dokumentasi Dokumentasi merupakan suatu catatan kejadian dari diperoleh dari lokasi penelitian dapat berbentuk lisan dan tulisan. Dokumentasi diperoleh sebagai data pelengkap dalam data penelitian(Albi Anggito dan Johan Setiawan, 2018). Teknik analisis data yang digunakan Menurut Miles & Huberman analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu : reduksi data, penyajian data,

penarikan kesimpulan atau verifikasi (Miles dan Huberman, 1992). Teknik penjamin keabsahan data Perpanjangan Keikutsertaan, Ketekunan Pengamatan Selama Penelitian dan Triangulasi. Pada teknik triangulasi ini, peneliti menggunakan beberapa teknik yaitu :

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan mengecek balik data yang diperoleh melalui sumber. Hal ini dicapai dengan jalan membandingkan data hasil wawancara dengan data hasil observasi di lapangan.

2. Triangulasi metode

Triangulasi metode dilakukan dengan cara menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data. Selain menggunakan metode wawancara (*Indepth-Interview*) terhadap informan, juga dilakukan observasi untuk memastikan kondisi yang sebenarnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. **Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan dalam masa cuti**

Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada perusahaan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid."

Adapun hasil wawancara antara peneliti dengan tenaga kerja perempuan di PT Telkom adalah pelaksanaan cuti haid bagi tenaga kerja perempuan di PT Telkom sudah dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berkenaan dengan cuti haid, namun jarang ada yang mengambil

cuti haid dikarenakan tenaga kerja perempuan yang merasa baik-baik saja selama haid hari pertama saat bekerja. Adapun aturan perusahaan yang memuat aturan mengenai pemberian cuti dan izin tidak masuk kerja yang berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 81, yakni Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor: 1003.K/DIR/2011 tentang Cuti dan Ijin Tidak Masuk Kerja yang terdapat pada Pasal 11 ayat (1) menyebutkan bahwa “pegawai yang menderita sakit pada saat hari pertama dan/atau hari kedua tidak diwajibkan bekerja dan dapat diberikan ijin istirahat karena haid(Rani, 2023).

Adapun mengenai pasal terkait cuti adalah Pasal 8 yang mengatur bahwa :

- (1) Karyawan yang mengalami sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya, berhak cuti haid.
- (2) Pelaksana cuti haid harus diberitahukan kepada atasan langsung secara lisan atau tertulis.

Adapun aturan mengenai cuti hamil dan melahirkan bagi tenaga kerja perempuan terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82 dan Pasal 83 menyebutkan bahwa:

Pasal 82 ayat

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

Pasal 83

“Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.” Pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah dilaksanakan berupa pemberian cuti hamil dan melahirkan. Namun, tenaga kerja perempuan hanya mengetahui cuti, upah kerja, bekerja, istirahat jika berkenaan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak tahu pasal-pasal yang ada didalamnya. Kemudian, mengenai ruang untuk menyimpan asi tidak ada tempatnya di perusahaan ini, jika tenaga kerja perempuan yang memiliki bayi yang masih harus diberi asi, maka tenaga kerja perempuan dapat menggunakan waktu istirahat untuk pulang kerumah dengan lokasi tertentu sesuai dengan tempat tinggal mereka(Kaila, 2023).

2. Pemberian lokasi untuk menyusui bagi tenaga kerja perempuan

Tenaga kerja perempuan yang masih memiliki anak yang menyusui harus diberi kesempatan wajar untuk menyusukan anaknya, walaupun itu dilakukan pada saat waktu kerja. Disamping itu kewajiban negara melindungi dalam bentuk perundang-undangan. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat pada pasal 83 mengatur bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai di PT Telkom, ruang untuk menyusui disini tidak tersedia karena banyak dari pekerja kami yang rata-rata tidak minta izin untuk menyusui, karena mereka mungkin sudah memompa asi mereka

untuk diberikan kepada bayi selama ia bekerja selain itu juga pekerja kami menitipkan anaknya kepada pengasuh bayi selama ia bekerja, selain itu juga banyak pekerja kami yang rumahnya jauh dari kantor sehingga tidak pulang kerumah di jam istirahat kecuali jam pulang kantor(Nurhayati, 2023).

Pemberian asi kepada anak hanya efektif dengan lokasinya dekat dengan perusahaan, tidak bagi yang lokasinya berjauhan dengan perusahaan. Pekerja yang menyusui minimal diberi waktu untuk menyusui atau memompa asi di jam istirahat kantor. Dalam penjelasan Pasal 83 tersebut dimaksud bahwa kesempatan sepatutnya adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan ketersediaan tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang diatur dalam peraturan perusahaan di PT. Telkom masalah mengenai pemberian lokasi untuk menyusui terhadap tenaga kerja perempuan juga kurang efektif dilaksanakan, kami harus pulang kerumah masing-masing jika ingin memberi asi kepada anak di jam istirahat dan tidak semua tenaga kerja perempuan yang bekerja di PT. Telkom jarak rumah tenaga kerja perempuan dekat(Masyitoh, 2023).

Adapun masalah yang timbul dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di PT. Telkom adalah berkaitan dengan kurang efektifnya izin pemberian asi kepada anak di jam kerja dan pemberian lokasi terhadap pemberian asi kepada anak hanya efektif jika rumah pekerja dekat dengan kantor dan juga itu hanya diperbolehkan di jam istirahat.

Dalam hukum Islam telah diatur tentang salah satu kodrat seorang perempuan yaitu menyusui anak. Menyusui anak merupakan salah satu kodrat perempuan, selain haid, mengandung dan melahirkan. Semua perempuan yang normal pasti memiliki dan merasakan kodrat ini, bahkan berawal dari inilah berbagai macam

rukhsah, perlindungan cinta dan kasih sayang kepada seorang perempuan terbentuk. Menyusui merupakan kegiatan yang melelahkan dan membutuhkan energi yang besar seperti halnya rasa sakit saat haid, mengandung dan melahirkan. Maka dari itu seluruh beban dari diri yang ada pada perempuan ini, Allah SWT. gantikan dengan pahala dan rahmatnya(Wida Azzahida & IndScript Creative, 2015). Oleh karena itu, jika dalam Islam saja memberikan keringan bagi perempuan menyusui, mengapa tidak bagi perusahaan yang memiliki tenaga kerja perempuan agar memberikan keringan bagi perempuan yang masih dalam masa memberi asi bagi anaknya. Adapun keringan yang seharusnya diberikan, seperti memberi waktu lebih saat tenaga kerja perempuan pulang ke rumah untuk menyusui dan kembali ke perusahaan, menyediakan ruang untuk menyimpan asi dan memberikan jarak tempuh pasti bagi tenaga kerja perempuan dalam memenuhi kewajibannya sebagai seorang ibu.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di PT. Telkom Panyabungan). Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan cuti bagi tenaga kerja perempuan pada masa haid ditetapkan, namun banya ekerja perempuan tidak mengambil cuti pada masa haid disebabkan tingkat rasa sakit dan nyeri tidak terlalu tinggi.
2. Pelaksanaan cuti bagi tenaga kerja perempuan pada masa melahirkan diberikan keringanan sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 dan berhak mendapat upah penuh selama cuti berlangsung dalam masa melahirkan dan masa nifas.

3. Izin memberi ASI kepada anak di dalam perusahaan tersebut belum efektif karena pekerja tidakizinkan menyusui di saat jam kerja berlangsung, kemudian lokasi yang disediakan di kantor untuk memberi ASI kepada bayi tidak disediakan dan pekerja hanya boleh memberi ASI kepada bayi di saat jam istirahat dan itu hanya bisa dilakukan oleh pekerja yang rumahnya dekat dengan kantor.
4. Dalam Islam perempuan memiliki kodrat yaitu menyusui, sehingga dalam Islam saja memberikan keringan bagi perempuan menyusui, mengapa tidak bagi perusahaan yang memiliki tenaga kerja perempuan agar memberikan keringan bagi perempuan yang masih dalam masa memberi asi bagi anaknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Albi Anggito dan Johan Setiawan. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV Jejak.
- Andika Wijaya. (2018). *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*. Sinar Grafika.
- Bustoro Aly. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Ilmu.
- Devi Rahayu. (2019). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Scopindo Media Pustaka.
- Gemala Dewi dkk. (2005). *Hukum Perikatan Islam Di Indonesia ed.1*. Prenadamedia Group.
- Hardijan Rusli. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan*. Gahlia Indonesia.
- H.M.A. Tihami dan Sohari Sahrani. (2013). *Fikih Munakahat (Kajian Fikih Nikah Lengkap)*. Rajawali Pers.
- Imam Soepomo. (1985). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan.
- Kaila. (2023). *Wawancara dengan Kaila Pegawai PT. Telkom Pada tanggal 9 Juli 2023*.
- Kansil. (1984). *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Balai Pustaka.

- Lalu Husni. (2010). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers.
- Masyitoh. (2023). *Wawancara dengan Masyitoh Pegawai PT. Telkom Pada tanggal 10 Juli 2023*.
- Maulidiyah Amalina Rizqi. (2019). *Buku Pintar Human Resources Development*. Depublish.
- Miles dan Huberman. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Universitas Indonesia Press.
- Ni' matuzahroh dan Susanti Prasetyaningrum. (2018). *Observasi: Teori dan Aplikasi Psikologi*. UMM Press.
- Nurhayati. (2023). *Wawancara dengan Nurhayati Pegawai PT. Telkom Pada tanggal 9 Juli 2023*.
- Peraturan Bupati. (2021). *Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Mandailing Natal Nomor 9 Tahun 2021*.
- Rani. (2023). *Wawancara dengan Rani pegawai di PT. Telkom Pada tanggal 6 Juli 2023*.
- Siswanti Sunarso. (2012). *Viktimologi Dalam Sistem Peradilan Pidana*. Bumi Aksara.
- Sugiono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sulistiyowati Irianto. (2006). *Perempuan dan Hukum: Menuju Hukum yang Berperspektif Kesenjangan dan Keadilan*. Obor Indonesia.
- Wida Azzahida & IndScript Creative. (2015). *Menyusui dan Menyapih Dalam Islam*. Elex Komputindo Kelompok Gramedia.
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia*. Kencana Prenadamedia Group.