

PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN DI BENCOOLEN MALL KOTA BENGKULU DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF

M. Rulian Frabio
Kota Bengkulu Provinsi Bengkulu
muhammadrulian29@gmail.com

Abstract: The formulation of the problem in this study which includes how to fulfill the rights of women workers in Bencoolen Mall in the perspective of positive law and Islamic law? The type of research used is field research (Field Research). Data collection techniques were carried out through observation, interviews and documentation. This study concludes that 1). The implementation of the fulfillment of the rights of women workers at Bencoolen Mall in the perspective of positive law and Islamic law has been fulfilled and implemented optimally. 2). Fulfillment of the rights of women workers is regulated in 15 (fifteen) laws and regulations, essentially there are eight rights of women workers guaranteed by the government given by Bencoolen Mall to its female workers. The rights that must be obtained by female workers consist of: the right to rest for menstruation, the right to get protection during pregnancy and the prohibition of layoffs for workers who are married, pregnant, and giving birth, the right to rest during pregnancy, abortion and childbirth, and the opportunity to breastfeed. Furthermore, the obligations that must be carried out by the company in fulfilling the rights of women workers consist of: the obligation to provide breastfeeding facilities, the obligation not to discriminate and employ women workers at night and the obligation to guarantee protection from violence and harassment. 3). In the study of Islamic law, it shows that the rights of women workers are very much considered, especially in aspects related to the fulfillment of the rights to the income earned from the work. The right to get an appropriate wage (sura An-Nissa: 32, An-Nisa: 124), the right to leave and work relief (sura Al-Baqarah: 286) and the right to get comfort and protection (At-Taubah: 71 and An-Nissa: 34).

Keywords: *Women Workers Rights, Islamic Law, Positive Law.*

Abstrak: Rumusan masalah dalam penelitian ini yang meliputi bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencoolen Mall dalam perspektif hukum positif dan hukum Islam? Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian lapangan (Field Research). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui Observasi, wawancara dan Dokumentasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa 1). Pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan di bencoolen mall dalam perspektif hukum positif dan hukum Islam sudah terpenuhi dan terlaksana dengan maksimal. 2). Pemenuhan hak-hak pekerja perempuan tersebut diatur di dalam 15 (Lima belas) peraturan perundang-undangan yang intinya terdapat delapan hak pekerja perempuan yang dijamin oleh pemerintah yang diberikan oleh bencoolen mall kepada pekerja perempuannya. Hak yang wajib didapat oleh pekerja Perempuan terdiri dari: Hak Istirahat haid, Hak mendapatkan Perlindungan saat hamil dan larangan PHK bagi pekerja yang menikah, hamil, dan melahirkan, Hak Istirahat Hamil, Gugur Kandungan dan Melahirkan, dan Kesempatan menyusui. Selanjutnya Kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan dalam memenuhi hak pekerja perempuan yang terdiri dari: kewajiban menyediakan fasilitas menyusui, kewajiban untuk tidak melakukan deskriminasi dan mempekerjakan pekerja perempuan di malam hari dan kewajiban untuk memberikan jaminan perlindungan dari kekerasan dan pelecehan. 3). Dalam kajian hukum Islam menunjukan bahwa hak pekerja perempuan sangat diperhatikan terutama dalam aspek-aspek yang berkaitan dengan segi hak pemenuhan atas pendapatan yang diperoleh atas pekerjaan tersebut. Hak mendapatkan upah yang sesuai (sura An-Nissa: 32, An-Nisa: 124), hak cuti dan keringanan pekerjaan (sura Al-Baqarah: 286) dan hak mendapatkan kenyamanan dan perlindungan (At-Taubah: 71 dan An-Nissa: 34).

Kata Kunci: *Hak Pekerja Perempuan, Hukum Islam, Hukum Positif.*

Pendahuluan

Hak-hak pekerja perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu secara umum sudah dipenuhi oleh perusahaan meskipun demikian masih banyak pekerja perempuan yang belum tahu hak haknya sebagai pekerja dimana sudah diatur didalam UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adapun jika ditinjau berdasarkan hukum islam, maka hal tersebut perlu dikaji kembali secara sistematis dan ilmiah. Pekerja perempuan di Bencoolen mall kota Bengkulu cukup banyak jika dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain yang juga mempekerjakan perempuan sebagai kariawatnya. Masih ada pekerja perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu yang penulis lihat belum terpenuhi haknya secara sempurna.

Berdasarkan beberapa fakta yang penulis ketahui bahwa banyak diantara mereka tidak memahami atau belum tahu terhadap hak-hak apa saja yang seharusnya mereka dapatkan namun juga disamping itu mereka juga tidak terlalu mepedulikan hak haknya sebagai contohnya didalam bolehnya mengambil hak cuti pada masa haid hari pertama dan kedua, hak istirahat hamil, terkait dengan upah yang layak atau tidak serta perlindungan terhadap hak haknya sebagai pekerja dan batasan batasan seperti apa yang diatur oleh Islam terkait dengan pekerja atau buruh perempuan karena didalam Islam perempuan ada batasan batasannya seperti jika sudah menikah apakah sudah izin suaminya.

Perusahaan dapat diartikan sebagai suatu organisasi yang melakukan kegiatan usaha atau badan usaha yang didirikan serta berkedudukan dalam wilayah Negara kesatuan Republik Indonesia dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Terdapat hubungan hukum terjadi pada suatu perusahaan. Pada dasarnya dalam setiap hubungan hukum yang tercipta oleh hukum selalu dilain pihak menyebabkan munculnya kewajiban.

Sejalan dengan itu, Agama Islam telah diberikan peran perempuan, terlebih bagi seorang istri. Maka suami adalah sebagai pemimpin rumah tangga dan wajib memimpin, melindungi dan memberi nafkah kepada seluruh keluarganya. Sedangkan bagi seorang istri sekaligus seorang ibu yang mengatur rumah tangganya maka bertanggung jawab untuk mengatur rumah tangganya dibawah kepemimpinan suaminya. Apabila perempuan belum menikah maka masih tanggung jawab bapaknya. Sebagaimana Allah SWT menyebutkan dalam surah An-nisa ayat 34 yang berbunyi:

Artinya :

“Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum perempuan, oleh karena Allah telah melebihkan sebahagian mereka (laki-laki) atas sebahagian yang lain (perempuan), dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari harta mereka. Sebab itu maka perempuan yang saleh, ialah yang taat kepada Allah lagi memelihara diri ketika suaminya tidak ada, oleh karena Allah telah memelihara (mereka). Perempuan-perempuan yang kamu khawatirkan nusyuznya, maka nasehatilah mereka dan pisahkanlah mereka di tempat tidur mereka, dan pukullah mereka. Kemudian jika mereka mentaatimu, maka janganlah kamu mencari-cari jalan untuk menyusahkannya. Sesungguhnya Allah Maha Tinggi lagi Maha Besar”.

Berdasarkan surah An nisa ayat 34 di atas maka dapat dipahami bahwa dalam Islam kewajiban untuk bekerja dalam rangka mencari nafkah tidak dibebankan kepada perempuan akan tetapi merupakan kewajiban bagi seorang laki-laki selaku kepala keluarga untuk melindungi serta memenuhi kebutu-

¹Muhibbuthabary, *Dinamika dan Implementasi Hukum Organisasi Perusahaan Dalam Sistem Hukum Indonesia* (Jakarta: Jurnal Asy-Syari'ah, 2015), h. 239.

²Agus Hidayatullah et all, *Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per kata, Terjemah Per Kata*, (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013), h. 84

³BPS Provinsi Bengkulu, <https://www.bps.go.id/menu/32/profil-ppid.html>, diakses tanggal 20 Januari 2022

⁴Vevi Yulia, pekerja perempuan Bencoolen mall, wawancara 9 juli 2021

⁵Tati Krisnawaty et al, *Modul Pelatihan Pemenuhan Hak-Hak Konstitusi Warga Negara*, (Jakarta: Komnas Perempuan, 2010), Cetakan Ke. 2, h. 154.

⁶C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Pengantar Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1986), Cetakan Ke-7, h. 120

⁷Satjipto rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006), Cetakan Ke-6, h. 54

⁸Joupy G.Z Mambu. "Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)", *Skripsi: Fakultas Hukum Universitas Negeri Manado*, 2013, h 5.

han keluarganya dan bekerja jika dia telah menikah maka tanggung jawab dibebankan kepada suami jika belum maka masih tanggung jawab ayahnya. Islam memang memberikan amanah dan kewajiban bekerja dalam mencari nafkah namun demikian Islam juga membolehkan perempuan untuk bekerja dalam rangka menolong perekonomian keluarga.

Kita dapat melihat bagaimana begitu banyak pe-lamar kerja perempuan menurut dari Badan pusat statistik Provinsi Bengkulu, jumlah pekerja di provinsi bengkulu pada tahun 2021 adalah sebanyak 131 064 (Seratus tiga puluh satu ribu enam puluh empat) orang, dengan rincian sebanyak 36,20 persen diantaranya ialah pekerja perempuan.

Jadi, jumlah pekerja perempuan di Provinsi Bengkulu pada tahun 2021 ialah sebanyak 47. 446 (empat puluh tujuh ribu empat ratus empat puluh enam) orang. Jadi, jumlah pekerja perempuan di Provinsi Bengkulu menurut data tersebut cukuplah banyak dan semuanya itu tentunya harus dipenuhi semua hak-hak mereka sebagai pekerja oleh tempat dimanapun ia bekerja karna secara yuridis dilindungi oleh undang undang yang harusnya melekat kepada pekerja perempuan.

Alasan mengapa penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan penulis memilih Bencoolen Mall sebagai objek penelitian dikarenakan didalam pusat perbelanjaan Bencoolen mall banyak terdapat pekerja perempuan dan penulis tertarik menelitinya apakah pekerja perempuan disana telah atau belum mengetahui hak haknya sebagai pekerja perempuan yang dimana itu dilindungi oleh undang undang salah satunya UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan permasalahan itulah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Di Bencoolen Mall Kota Bengkulu Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di bencoolen mall Kota Bengkulu?
2. Bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan perspektif hukum positif di bencoolen mall Kota Bengkulu?
3. Bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan perspektif hukum Islam di bencoolen mall Kota Bengkulu ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencoolen Mall kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui Bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di bencoolen mall kota bengkulu dalam perspektif hukum positif.
3. Untuk mengetahui Bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di bencoolen mall kota bengkulu dalam perspektif hukum Islam.

Kajian Teori

Hak Pekerja Perempuan Dalam Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945

Negara mengemban tiga tingkat tanggung jawab yaitu penghormatan, pemenuhan dan perlindungan hak dasar manusia yang tidak bisa dipisahkan satu dengan lainnya karena saling terikat. Penghormatan memerlukan peneguhan melalui pelaksanaan standar normatif yang mengakui hak asasi manusia tanpa kecuali merupakan syarat awal bagi penikmatan hak dan kebebasan. Negara perlu menciptakan lingkungan, termasuk kerangka kelembagaan yang memungkinkan pemenuhan standar normatif tersebut. Negara juga harus mengembangkan mekanisme yang secara efektif melindungi standar-standar tersebut dari ancaman dan tindak pelanggaran.

⁹Pinadumi Atika Putri Fajrina, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Hukum Positif Indonesia”, Jurnal Ilmiah: Fakultas Hukum Universitas Mataram, 2019, h.1

¹⁰Febri Jaya, Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan: Kajian Perbandingan Hukum di Indonesia dan Malaysia, (Jakarta: Suluh Media, 2014), h. 37

¹¹Aditus Adisu dan Libertus Jehani, Panduan Hukum Pekerja Hak-hak Pekerja Perempuan, (Tangerang: VisiMedia, 2007), Cetakan Ke-2, h. 14

¹²Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), h.280

Hak Pekerja Perempuan dalam UU. No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Menurut kamus hukum hak adalah benar, surgindo, kekuasaan yang benar atas sesuatu. Sedangkan menurut Mr. L.J van Apeldoorn, “hak adalah Hukum yang berhubungan dengan manusia atau subyek hukum tertentu dengan demikian menjelma menjadi suatu kekuasaan, dan suatu hak timbul apabila hukum mulai bergerak”.

Hak yang ada pada seseorang merupakan kewajiban untuk melakukan suatu prestasi atau tidak melakukan sesuatu, sehingga antara hak dan kewajiban adalah saling berkaitan satu sama lainnya. Hak dan kewajiban merupakan hubungan yang sangat erat, di mana satu mencerminkan adanya yang lain.

Hak asasi manusia adalah hak dasar yang dimiliki oleh setiap manusia tanpa memandang jenis kelamin, suku dan ras seperti yang tertuang didalam Pasal 1 Ayat (1) UU. No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi “Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerahNya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”. Berdasarkan pasal tersebut maka setiap orang berhak untuk dihormati hak-haknya sebagai pekerja.

Hak Pekerja Perempuan dalam UU. No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hak pekerja perempuan diatur secara spesifik dalam undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam dunia kerja, setiap pekerja perempuan sangat potensial berada pada posisi tersulit, hal tersebut disebabkan karena masih kentalnya budaya patriarki yang hidup ditengah masyarakat yang selalu menempatkan pria sebagai sosok yang superior, sedangkan perempuan dinyatakan sebagai sosok yang

inferior (lemah). Hal tersebut kemudian menghambat pekerja perempuan dalam mengembangkan segala potensi dan bakat dalam diri mereka masing-masing khususnya dalam melakukan pekerjaan. Meskipun isu keadilan dan kesetaraan gender telah diperjuangkan sedemikian rupa, namun tampaknya kaum perempuan selalu dianggap sebagai makhluk yang dinomorduakan setelah kaum laki-laki.

Didalam sistem negara kesatuan Republik Indonesia bagi pekerja perempuan, ada hak-hak khusus yang dimiliki dan hak tersebut diatur dalam beberapa peraturan perundang undangan dan aturan ketenagakerjaan yang terkait. Setiap perusahaan atau Lembaga dan Instansi yang mempekerjakan perempuan dalam perusahaannya wajib menjamin terlaksananya hak-hak pekerja perempuan yang telah diatur di dalam undang-undang. Menurut Aditus Adisu dan Libertus Jehani Hak pekerja perempuan tersebut antara lain:

- 1) Istirahat/Cuti Haid
- 2) Istirahat/Cuti hamil dan melahirkan
- 3) Istirahat/Cuti keguguran
- 4) Kesempatan Menyusui dan Fasilitas Menyusui
- 5) Larangan Mempekerjakan Perempuan Hamil pada Kondisi Berbahaya
- 6) Larangan PHK karena Hamil, Melahirkan, Gugur kandungan, atau Menyusui
- 7) Ketentuan Mempekerjakan Pekerja Perempuan di Malam Hari
- 8) Kekerasan Berbasis Gender (Perlindungan dari Kekerasan, Pelecehan dan Diskriminasi).

Hak Pekerja Perempuan Dalam UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja atau Undang-Un-

Jurnal ini membahas mengenai formulasi keluarga dalam menghadapi tantangan era revolusi industri 4.0, tetapi kurang membahas mengenai dampak yang terjadi atas revolusi industri 4.0.

⁴Asman, “Hak dan kewajiban Orang Tua Terhadap Anak di Era Revolusi Industri 4.0 (Perspektif Hukum Keluarga Islam)”, Jurnal: Samarah, Vol.4 No.1 (Januari – Juni 2020), h. 232 – 257. Dalam jurnal ini hanya mengulas tentang hak dan kewajiban orang tua dalam mendidik anak di era revolusi industri 4.0. Tujuan jurnal ini lebih mengarah kepada hak dan kewajiban orang tua, sedikit sekali menyinggung mengenai dampak yang terjadi atas revolusi industri 4.0 dibidang keluarga.

⁵Ansari, “Implementasi Nilai-Nilai Pendidikan Multikultural sebagai Konsep Pembangunan Karakter dalam Keluarga di Era Revolusi Industri 4.0”, Jurnal: Ar-Risalah, Vol.18 No. 2 (2020), h. 1-15. Jurnal ini mengulas tentang upaya yang penting dilakukan terutama dalam bidang pendidikan untuk

¹Nurlina, “Formulasi Keluarga Era Revolusi Industri 4.0 Perspektif Hukum Islam”, Jurnal: Al-Himayah, Vol.3 No. 2 (Oktober 2019), h. 127-144.

²FajarNews, Sabtu 22 Juni 2019, “Ketahanan Keluarga di Era Revolusi Industri 4.0”, h.1.

³Nurliana, “Formulasi Keluarga Era Revolusi Industri 4.0 Perspektif Hukum Islam”, Jurnal: Al-Himayah Vol. 3 No. 2 (Oktober, 2019), h. 127 – 144.

dang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah Undang-undang di Indonesia yang telah disahkan pada tanggal 5 Oktober 2020 oleh DPR RI dan diundangkan pada 2 November 2020 dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi asing dan dalam negeri dengan mengurangi persyaratan peraturan untuk izin usaha dan pembebasan tanah. Karena memiliki panjang 1.187 halaman dan mencakup banyak sektor, UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini juga disebut sebagai Omnibus Law.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah banyak merevisi berbagai macam peraturan termasuk didalamnya UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diantaranya ialah tentang gaji dan upah dan pekerja asing namun demikian itu sama sekali tidak mengubah substansi dari pemberian perlindungan hak-hak pekerja perempuan sebagaimana yang telah diatur sebelumnya didalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun perlindungan pekerja perempuan sebagaimana yang dimaksud di dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya masih tetap berlaku dan sama sekali tidak di ubah meskipun saat ini telah diberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (Field Research). Oleh sebab variable-vari-

abel penelitian yang kompleks dan peneliti diarahkan kepada pemahaman dan penafsiran makna menurut realitas dibangun (dekonstruksi) maka penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Dengan kata lain, jenis penelitian yang penulis gunakan ialah penelitian hukum empiris.

Penelitian Hukum Empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung.

Penelitian empiris juga digunakan untuk mengamati hasil dari perilaku manusia yang berupa peninggalan fisik maupun arsip. Dimana dalam penelitian yang penulis lakukan mencoba untuk menjawab dan mengungkap fakta mengenai bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu. Selanjutnya, setelah mendapatkan data-data penelitian yang penulis kumpulkan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tinjauan Hukum Positif Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Di Bencoolen Mall Kota Bengkulu

Pasca terbitnya Omnibus Law UU Cipta Kerja No. 11 tahun 2020, banyak kekhawatiran hak pekerja perempuan yang tercantum dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihilangkan karena tidak tercantum di dalam UU Cipta Kerja. Mengenai hal ini, mengacu pada pasal 80 dan 81 UU Cipta Kerja, menyatakan bahwa UU Ketenagakerjaan masih berlaku sepanjang tidak diubah, dihapus, atau ditetapkan pengaturan barunya oleh UU Cipta Kerja. Oleh karena sejumlah hak pekerja perempuan dalam UU Ketenagakerjaan yang disebutkan di atas tidak diubah, dihapus, atau ditetapkan pengaturan barunya oleh UU Cipta Kerja, maka masih berlaku hingga kini. Namun demikian untuk kepastian hukum penting bagi pen-

megimbangi pesatnya teknologi dan revolusi industri 4.0. pembahasannya lebih mengarah pada penguatan pendidikan karakter.

⁶Afifah Chusna dkk, "peran Pendidikan Keluarga dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0", Prosiding Seminar Nasional & Call Paper, (April 2019). h. 128 -132. Jurnal ini lebih membahas mengenai bagaimana seharusnya peran keluarga dalam mendidik anak, akan tetapi yang ditawarkan masih bersifat umum. Sehingga memerlukan klasifikasi peran keluarga dalam menghadapi tantangan revolusi industri 4.0.

⁷Zaeni Asyhadie dkk, Hukum Keluarga menurut Hukum Positif di Indonesia, (Depok: Rajawali Press, 2020), h. 1.

⁸Mufidah Ch, Psikologi Keluarga Islam Berwawasan Gender, (Malang: UIN Maliki Press, 2014), h 33.

⁹Muhammad Abu Zahrah, *Tanzib al-Islam li al-Mujtama'* (Membangun Masyarakat Islam), (Jakarta: Pustaka Firdaus, 1994), h. 62.

¹⁰Mufidah Ch, Psikologi Keluarga Islam Berwawasan Gender, h. 34.

¹¹Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, *Pembangunan Ketahanan Keluarga 2016*, (Jakarta: CV. Lintas Khatulistiwa, 2016), h. 6.

¹²Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 Tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga.

¹³Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1994.

¹⁴Al-Quran Al-Karim, Thaha (20): 132.

¹⁵Nurdianita Fonna, *Pengembangan Revolusi Industri 4.0 dalam Berbagai Bidang*, (Jakarta, Guepedia, 2019), h. 9.

¹⁶Marcel Susanto, "Apa itu Revolusi Industri 4.0", Artikel, Zenius, dipublikasikan: 18 Januari 2019, h. 2.

¹⁷Marcel Susanto, "Apa itu Revolusi Industri 4.0", h. 4.

¹⁸Leski Rizkinaswara, "Revolusi Industri 4.0", Artikel, Direktorat Jendral Aplikasi Informatika, dipublikasikan: 28 Januari 2020, h. 1.

¹⁹Leski Rizkinaswara, "Revolusi Industri 4.0", h. 3.

gusaha dan pekerja/serikat pekerja untuk memasukan klausul perlindungan maternitas ke dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah penulis lakukan kepada Lilis puji rahayu selaku HRD hypermart Bencoolen mall dan beberapa orang karyawan perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu jika ditinjau berdasarkan hukum positif di Indonesia telah terpenuhi semuanya dari total delapan hak yang harus di dapat oleh karyawan dan tiga kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan hypermart dan juga pengusaha yang menjalankan usahanya di Bencoolen Mall maka penulis melihat telah berjalan dengan baik meskipun belum sempurna oleh pihak perusahaan Hypermart dan juga pengusaha di Bencoolen mall Kota Bengkulu kepada pekerja perempuannya.

Seperti halnya hak istirahat haid bagi karyawan perempuan, Dalam pelaksanaannya pihak bencoolen mall seharusnya dapat lebih mengarahkan para pekerja perempuannya supaya dapat beristirahat di Rumah tanpa menunggu surat keterangan dokter. Fakta dilapangan yang penulis temukan berdasarkan wawancara dengan vevi aulia, pekerja perempuan yang mengalami sakit pada saat datang bulan lebih memilih bekerja disebabkan adanya ketakutan/ rasa was-was akan menimbulkan kerugian bagi dirinya dan perusahaan. Selain itu pekerja perempuan yang datang bulan takut untuk cuti haid karena khawatir kinerjanya akan dipandang buruk oleh pihak perusahaan sehingga akan berdampak kepada masa depannya. Menurut hemat penulis harusnya Perusahaan harus lebih peka terhadap hak pekerja perempuan meskipun itu hanya sebatas hak istirahat haid karna

itu penting bagi mereka dimana diawal mulai haid terasa sangat perih sehingga kadang kala jika pekerja perempuan memaksakan diri tetap bekerja justru pekerjaan akan terlaksana kurang maksimal dan harusnya tingkat kebolehan untuk istirahat diperluas.

Dari wawancara dengan vevy aulia penulis mengamati bahwa pekerja perempuan juga tidak terlalu peduli terhadap hak hak mereka. Keselamatan pekerja perempuan harusnya menjadi perhatian khusus bagi perusahaan mengingat tatkala mereka sedang hamil besar harusnya pimpinan perusahaan memiliki inisiatif mengintruksikan para pekerja perempuannya untuk segera mengambil cuti selama satu bulan setengah pra lahir dan 1 bulan setengah lagi pasca lahir hal ini harus menjadi fokus perusahaan didalam melindungi pekerja perempuannya karna jikalau terjadi hal yang tidak diinginkan pada saat bekerja maka perusahaan harus bertanggung jawab. Kemudian untuk masalah upah berdasarkan hasil wawancara dengan Novita sari bahwa pada saat tidak masuk kerja karna sakit, haid ataupun sedang cuti melahirkan maka upah mereka tidak dipotong dan tetap menerima full asalkan dibuktikan dengan keterangan yang jelas tidak mengada ada meskipun pekerja perempuan tidak full mengambil cuti melahirkan selama 3 bulan.

Bahwa harusnya para pengusahan di Bencoolen mall lebih ditingkatkan lagi perhatiannya terhadap hak hak pekerja perempuannya. Sepengamatan penulis tidak menemukan kesalahan yang besar oleh perusahaan dalam memenuhi hak pekerja perempuan di Bencoolen mall Kota Bengkulu dan pihak perusahaan cukup baik dalam melaksanakan pemenuhan hak pada pekerja perempuan.

²⁰Leski Rizkinaswara, "Revolusi Industri 4.0", h.3.

²¹Asman, "Parental Rights and Obligations to Children in the of Industrial Revolution 4.0 (Isamic Family Law Perspective)", Samarah: Jurnal Hukum Keluarga dan Hukum Islam, Vol.4 No.1 (Januari-Juni 2020), h. 235.

²²Asman, "Parental Rights and Obligations to Children in the of Industrial Revolution 4.0 (Isamic Family Law Perspective)", h. 235.

²³Mardani, *Hukum Keluarga Islam di Indonesia*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2016), h. 114.

²⁴Al-Quran Al-Karim, An-Nisa (4): 32.

²⁵Ansari, "Implementasi Nilai-Nilai Pendidikan Multikultural Sebagai Konsep Pembangunan Karakter dalam Keluarga di Era Revolusi Industri 4.0", *Jurnal: Ar-Risalah*, Vol. XVIII No. 2 (2020), h 339.

²⁶Nurliana, "Formulasi Keluarga Era Revolusi Industri 4.0 Perspektif Hukum Islam", *Jurnal: Al-Himayah* Vol. 3 No. 2 (Oktober, 2019), h. 133.

²⁷Nurlina, "Formulasi Keluarga di Era Revolusi Industri 4.0 Perspektif Hukum Islam", h. 134.

²⁸Hanna Djumhana Bastama, *Integritas Psikologi dengan Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), cet. Kelima, h. 92.

²⁹Hamka, *Di Bawah Lindungan Ka'bah*, (Jakarta: Bulan Bintang, 2009), h. 3 - 4.

³⁰Nurlina, "Formulasi Keluarga di Era Revolusi Industri 4.0 Perspektif Hukum Islam", h. 136.

³¹Hamka, *Kesepaduan Iman dan Amal Saleh*, (Jakarta: Gema Insani, 2016), h.116.

³²Nurlina, "Formulasi Keluarga di Era Revolusi Industri 4.0 Perspektif Hukum Islam", h. 137.

³³Yusuf Qardawi, *Titik Lemah Umat Islam*, (Jakarta: Penebar Salam, 2001), h. 18-19.

³⁴Imam Mustofa, *Keluarga Sakinah*, (Jakarta: Al-Mawarid, 2008) edisi XVIII, h. 228.

Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Di Bencoleen Mall Kota Bengkulu

Menurut hukum Islam seorang buruh atau pekerja perempuan berhak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Dalam hal ini majikan berhak menolak seorang buruh yang meminta pekerjaan pada perusahaan bila bakat dan kemampuan buruh itu tidak sesuai dengan pekerjaan yang tersedia.

Dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia juga demikian. Maka tidak heran jika dalam undang-undang ketenagakerjaan atau peraturan perundang-undangan lainnya yang mengakomodir hak-hak pekerja perempuan juga secara tidak langsung juga mengadopsi dan sesuai dengan prinsip dari hukum Islam yang bersumber dari sumber hukum Islam yang utama yaitu Al-Qur'an dan Al-Hadits. Hak-hak pekerja perempuan secara umum dalam kajian hukum Islam sebenarnya masih belum ada aturan baik dalam Al-Qur'an ataupun Al-Hadits yang secara konkrit dan jelas menyebutkan mengenai hak-hak tersebut. Namun penulis telah mengumpulkan dari berbagai sumber ilmiah melalui penelitian yang dilakukan mengenai hal itu dan berikut penjelasannya:

a. Hak Memilih Pekerjaan

Sebagaimana telah penulis singgung dalam pembahasan sebelumnya, bahwa dalam hukum Islam seorang perempuan diberikan kebebasan untuk melakukan dan menentukan jenis pekerjaan yang dilakukannya yang dimana ia mampu melakukannya selama tidak bertentangan dengan Al-Quran dan Al-Hadits. Hal ini dikarenakan dalam Islam perempuan tidak dibebankan kewajiban untuk memenuhi nafkah keluarganya, akan tetapi kewajiban itu dibebankan ke-

pada kaum lelaki selaku kepala rumah tangga baik itu suaminya atau ayahnya apabila ia belum menikah.

b. Hak mendapatkan upah yang layak

Surah An-Nisa ayat: 32 menjelaskan bahwa perempuan mendapatkan harkat dan derajat yang sama dalam setiap usahanya dan tidak ada perbedaan mengenai hal tersebut. Berikut bunyi surah tersebut:

Artinya :

"Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para perempuan (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu".

c. Hak Untuk mendapatkan keringanan pekerjaan

Berdasarkan Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat: 286 menjelaskan bahwasanya Allah SWT tidak membebani seseorang kecuali dengan kemampuannya, maka sudah sepatutnya perempuan mendapatkan hak seperti itu terutama dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

d. Hak mendapatkan perlindungan

Mendapatkan kenyamanan dan perlindungan bagi pekerja perempuan dalam Islam dapat merujuk kepada al-Qur'an surah At-Taubah ayat: 71 yang menjelaskan bahwa manusia sudah sepatutnya saling tolong menolong, terutama bagi laki-laki untuk senantiasa melindungi dan menjaga keselamatan terhadap makhluk yang kerap kali dipandang lebih lemah (perempuan). Pada pokoknya surah tersebut sudah penulis sampaikan pada pembahasan sebelumnya.

Kesimpulan

Berdasarkan paparan yang sudah penulis jelaskan dari bab I sampai bab IV secara umum penulis menyimpulkan bahwa pemenuhan hak pekerja perempuan

³⁵Ditjen Bimas Islam Kemenag RI, Fondasi Keluarga Sakinah (Bacaan Mandiri Calon Pengantin), (Jakarta: Subdit Bina Keluarga Sakinah, 2017), h. 91.

³⁶Ruang Guru, 22 Desember 2017 "Menenal Tiga Teori Permasalahan Sosial", h. 1

³⁷Nurlina, "Formulasi Keluarga Era Revolusi Industri 4.0 Perspektif Hukum Islam", Jurnal: Al-Himayah, Vol. 3 No.2 (Oktober, 2019), h. 141.

³⁸Ditjen Bimas Islam Kemenag RI, Fondasi Keluarga Sakinah (Bacaan Mandiri Calon Pengantin), h. 104.

³⁹Al-Quran Al-Karim, An-nisa (4): 9.

⁴⁰Ditjen Bimas Islam Kemenag RI, Fondasi Keluarga Sakinah (Bacaan Mandiri Calon Pengantin), h. 92.

di Bencollen mall Kota Bengkulu dari hak mendapatkan upah standart UMP, hak istirahat cuti haid, hak cuti istirahat melahirkan, hak cuti istirahat keguguran, hak untuk menyusui dan perlindungan kepada pekerja perempuan yang bekerja dimalam hari sudah terpenuhi dengan baik dan tidak dilarang mengenakan jilbab

Pemenuhan hak pekerja perempuan di bencoolen mall kota Bengkulu dalam hukum positif telah berjalan dengan baik meski belum sempurna pelaksanaannya, penulis tidak menemukan hak hak mereka diabaikan dan dilanggar oleh perusahaan.

Adapun pemenuhan hak pekerja perempuan di Bencollen Mall Kota Bengkulu dalam tinjauan hukum islam belum terpenuhi secara maksimal seperti menjalankan ibadah sholat dengan leluasa, penulis melihat belum tersedianya fasilitas musholah kecil, belum mendapatkan hak perlindungan yang maksimal bagi pekerja perempuan yang bertugas malam hari, namun perusahaan tidak melarang pekerja perempuan muslimah untuk memakai jilbab.

Daftar Pustaka

- Abdillah Muhammad, Abi bin Ismail. Shahih Bukhari. Lebanon: Hadist No 2261, Dar Al-Kutub Al-Ilmiyah.
- Abdul Wafi, Ali. Huququl Insaan Fil Islam Al-Wajidy. Solo: Pustaka Mantiq, 1991.
- Abdullah Seib Al-Hatimy, Said. Cintra Sebuah Identitas Perempuan Dalam Perjalanan Sejarah. Surabaya: Risalah Gusti, 1994.
- Adisu, Aditus. dan Libertus Jehani, Panduan Hukum Pekerja Hak-hak Pekerja Perempuan. Tangerang: VisiMedia, 2007. Cetakan Ke-2.
- Agusmidah. Hukum Ketenagakerjaan. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010. Cetakan Ke-1.
- Asyhadie, Zaeni. Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Asyhadie, Zaeni. Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007.
- Darajat, Zakiah. Islam dan Peranan Perempuan. Jakarta: Bulan Bintang, 1984.
- Departemen Agama RI. Al-Quran dan Terjemahannya. Jakarta: Yamumu Abul A'la Al-Maududi, Purda and The Stetes of Women in Islam, 1969.
- Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an Dan Terjemahnya, Surabaya: CV. Jaya Sakti, 2011.
- Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahannya, Semarang: Toha Putra, 1971.
- Departemen Agama RI, Mushaf Al-Qur'an Terjemah, Jakarta: Gema Insani, 2005.
- Djumhur. Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah. Bandung: CV Ilmu, 2004.
- Edi Kusnadi. Metodologi Penelitian Aplikasi. Jakarta: Ramayana, 2008.
- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad. Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Fakih, Mansour. Analisis Gender & Transformasi Sosial. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Halim Abu Syuqqah, Abdul. Tahrir al-Mar`ah fi 'Ashr al-Risalah. Kuwait: Dar al-Qalam, cet. VI, 2002. Jilid 2.
- Hardjoprajitno, Purbandi. Hukum Ketenagakerjaan. Banten: Universitas Terbuka, 2010.
- Hernawan, Ari. Keseimbangan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dan Pengusaha Dalam Mogok Kerja. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2012.
- Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Imanuddin Abdurrahim, Muhammad. Pekerja Perempuan dalam Perspektif Islam. Jakarta: Pustaka Cidesindo, 1998.
- Jaya, Febri. Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan: Kajian Perbandingan Hukum di Indonesia dan Malaysia. Jakarta: Suluh Media, 2014.
- Ka'bah, Rifyal. Hukum Islam Di Indonesia. Jakarta: Universitas Yasri, 1999.
- Kansil. Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka, 1986.
- Khakim, Abdul. Dasar-Dasar Hukum KetengakerjaanIndonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004.
- Margiyanti, L. Hak-hak Perempuan dalam Islam. Yogyakarta: LSPA, 2000.
- Marzuki. Metodologi Riset. Yogyakarta: Prasetya Widia Pratama Yogyakarta, 2000.

Masduki, Mahfudz. Tafsir Al-Misbah M.Quraish Shihab: Kajian Atas Amsal Al-Quran. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.

Muhammad Husain Fadhillah, Sayid. Dunia Perempuan Dalam Islam. Jakarta: Lentera, 2000.

Muhibbuthabary. Dinamika dan Implementasi Hukum Organisasi Perusahaan Dalam Sistem Hukum Indonesia. Jakarta: Jurnal Asy-Syari'ah. 2015.

Muladi. Hak Asasi Manusia: Hakekat, Konsep, dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat. Bandung: Refika Aditama, 2009.

Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka, 2001.

Salkind, N. J. Encyclopedia of research design. Sage Publications, 2010.

Sayyid Thanthawi, Muhammad. Al-Mar`Ah Fi Al-Islam. Mesir: Maktabah Akhbar al-Yaum al-Islamiyah, t.t.

Soekanto, Soerjono. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: Universitas Indonesia, 2015.

Soepomo, Iman. Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja. Jakarta: Pradnya Paramita, 1986.

Suhandjati, Sukri Sri. Pemahaman Islam dan Tantangan Keadilan Gender. Yogyakarta: Gama Media, 2002.

Sutedi, Adrian. Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika, 2009. Cetakan Ke-1.

Tahido Yanggo, Huzaemah. Fikih Perempuan Kontemporer. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010. Cetakan Ke-1.

Tim Penyusun. Pedoman Penulisan Tesis. Bengkulu: Program Pascasarjana IAIN Bengkulu, 2020.

Wijayanti, Asri. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Ambarwati, A. Tenaga Kerja Perempuan dalam Perspektif Islam. Muwâzâh, Vol. 1, No. 2, 2009.

Atika Putri Fajrina, Pinadumi. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Hukum Positif Indonesia. Jurnal Ilmiah: Fakultas Hukum Universitas Mataram, 2019.

Badruzaman, Abad. Potret Kaum Perempuan Pra-Islam Dalam Al-Qur`An. QOF, Volume 3 Nomor 2, Juli 2019.

Balik, Agustina dan Yosia Hetharie, "Aspek Keadilan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing", Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune, 2020.

Djakaria, Mulyani. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Untuk Memperoleh Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi. Jurnal Bina Mulia Hukum, volume 3, Nomor 1 (september 2018).

Febriyanti, Rizka. Analisis Hukum Islam Tentang Undang-Undang Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan Yang Bekerja Di Malam Hari (Studi Kasus Di Konter Iman Jaya Jalan Teuku Cik Ditiro, Sumber Rejo Kemiling Kota Bandar Lampung). Skripsi: Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021.

G.Z Mambu, Joupy. Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan (Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Skripsi: Fakultas Hukum Universitas Negeri Manado, 2013.

Lestari, Novi. dan Elan Jaelani. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan. Al Amwal: Vol. 1, No. 1, Agustus 2018.

Magdalena, R. Kedudukan Perempuan Dalam Perjalanan Sejarah (Studi Tentang Kedudukan Perempuan dalam Masyarakat Islam)". Harkat an-Nisa: Jurnal Studi Gender dan Anak. Vol. II, No. 1, 2017.

Muhammad Djamarah, Imarah. Ketika Perempuan Lebih Utama dari Pria. Jakarta: Pustaka Maghfirah, 2005.

Noorhasanah, N. Hak Pendapatan Pekerja Perempuan dalam Al-Qur'an. Khazanah Theologia, Vol. 2 No. 2.

Undang-undang Dasar NRI Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang - Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan

Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah No. 33 tahun 2012 tentang

Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif

Peraturan Bersama 3 Menteri yakni: Menteri Pemberdayaan Perempuan, Menteri Ketenagakerjaan, dan Menteri Kesehatan No. 48/Men.PP/XII/2008, PER. 27/MEN/ XII/ 2008, dan No. 1177/ Menkes/ PB/ XII/ 2008 tentang Peningkatan Pemberian ASI selama Waktu Kerja di Tempat Kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan

antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 15 tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu

Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak No. 1 tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) di Tempat Kerja.