

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA WANITA DI
MALAM HARI MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Penelitian Swalayan Di Banda Aceh)**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

KHUSNUL KHATIMAH
NIM0190106033

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Ilmu Hukum

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023 M/ 1444

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA WANITA DI
MALAM HARI MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Penelitian Swalayan Di Banda Aceh)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S1)
dalam Ilmu Hukum

Oleh:

KHUSNUL KHATIMAH
NIM0190106033

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Ilmu Hukum

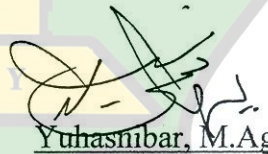
Disetujui untuk Dimunaqasyahkan oleh

Pembimbing I



Dr. Kamaruzzaman, M., S.H
NIP. 197809172009121006

Pembimbing II



Yuhasnibar, M.Ag
NIP. 197908052010032002

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA WANITA DI
MALAM HARI MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Penelitian Swalayan Di Banda Aceh)**


SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1)
dalam Ilmu Hukum

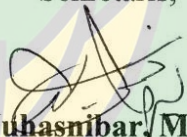
Pada Hari/ Tanggal : Rabu, 26 Juli 2023 M
08 Muharram 1445 H

Di Darussalam-Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:


Ketua,


Dr. Jamhir, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197804212014111001

Sekretaris,


Yuhasnibar, M.Ag
NIP. 197908052010032002

Penguji I,


Sitti Mawar, S.Ag., M.H.
NIP. 198203212009121005

Penguji II,


Boihaqi Bin Adnan, LC.,M.A
NIP. 1986150420201201007

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh


Dr. Kamaruzzaman, M. Sh
NIP. 197809172009121006



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jalan Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp: 0651-7552966 - Fax: 0651-7552966
Web: <http://www.ar-raniry.ac.id>

LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Khusnul Khatimah
NIM : 190106033
Prodi : Ilmu Hukum
Fakultas : Syari'ah dan Hukum UIN Ar- Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya :

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan sendiri dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Apabila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 07 Juli 2023
Yang menyatakan,



Khusnul Khatimah

ABSTRAK

Nama : Khusnul Khatimah
NIM : 190106033
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/Ilmu Hukum
Judul : Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita Di Malam Hari Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Penelitian Swalayan Di Banda Aceh)
Tanggal Sidang : 26 Juli 2023
Tebal Skripsi : 89 Halaman
Pembimbing I : Dr. Kamaruzzaman, M., S.H
Pembimbing II : Yuhasnibar, M.Ag
Kata Kunci : *Perlindungan, tenaga kerja wanita di malam hari, swalayan*

Di Banda Aceh terdapat beberapa Swalayan yang mempekerjakan wanita pada malam hari. Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan ada beberapa perusahaan swalayan yang belum sepenuhnya menerapkan perlindungan yang sesuai pada pasal 76 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun rumusan masalah penelitian ini, Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita di malam hari pada swalayan di Banda Aceh, dan Bagaimana analisis perlindungan bagi tenaga kerja wanita di malam hari pada swalayan di Banda Aceh menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pendekatan yang digunakan adalah yuridis-normatif empiris, yaitu mengkaji kaidah-kaidah atau norma-norma yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melihat keadaan situasi nyata yang terjadi. Adapun hasil penelitian ini, dalam beberapa swalayan yang penulis teliti mulai dari Swalayan yang terbesar dan ternama, hingga kelas menengah yang ada di Banda Aceh. Dapat disimpulkan masih ada perlindungan yang belum sepenuhnya di terapkan dalam Pasal 76 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Yang sudah diterapkan sepenuhnya dari keenam perusahaan yaitu dilarang mempekerjakan wanita dimalam hari yang berusia dibawah 18 tahun. Namun dalam kewajiban makanan yang bergizi yang seharusnya diberikan perusahaan diantara pukul 23:00 sampai pukul 07:00 terdapat dua perusahaan yang sudah menerapkannya dengan memberikan uang saku yaitu Suzuya Simpang Lima dan Lamnyong Swalayan dan keempat perusahaan yang lain belum memberikan kewajiban tersebut kepada tenaga kerja wanitanya. Adapun demikian terlebih lagi dalam masalah fasilitas antar dan jemput diantara pukul 23:00 sampai pukul 05:00 dapat disimpulkan seluruh perusahaan swalayan tersebut belum menerapkannya.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله, والصلاة والسلام على رسول الله, و على اله واصحابه ومن والاه, اما

بعد

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan baik. Shalawat dan salam penulis sanjungkan ke pangkuan Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabat yang telah memberikan pencerahan kepada kita sehingga dapat merasakan nikmatnya iman dalam Islam, serta nikmat kemuliaan dalam ilmu pengetahuan.

Berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita di Malam Hari Menuurt Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi penelitian Swalayan di Banda Aceh)”**, yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata 1 (S1) dan mendapat gelar Sarjana Hukum pada Program Studi (Prodi) Ilmu Hukum (IH) Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Tidak ada manusia yang sempurna, demikian pula dalam penyusunan karya ilmiah ini, penulis mendapat bimbingan, arahan dan bantuan dari banyak pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ungkapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Kamaruzzaman Bustamam, M.Sh selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum.
2. Ibu Sitti Mawar, S.Ag.,M.H. selaku ketua Prodi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh beserta dosen dan stafnya.
3. Bapak Dr. Kamaruzzaman Bustamam, M.Sh selaku pembimbing I dan Ibu Yuhasnibar,M.Ag selaku pembimbing II, yang telah membantu dan memberikan bimbingan yang terbaik.

4. Ucapan cinta dan terimakasih sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada Ayahanda Taufiq Daud, S.T dan Almh. Ibunda Saedah Hasyim, kepada Abang pertama saya Bilal Akbar dan juga Abang kedua saya Muhammad Iqbal,A.Md serta Kakak saya satu satunya Tasya Khairunnisa,S.Ag, dan ucapan kepada Kakak Ipar saya Khairunnisa Azhar,A.Md dan Abang Ipar saya Iqbal Syahputra,A.Md, yang hingga saat ini menjadi sumber penyemangat dalam hidup penulis, dan yang tidak henti-henti terus memberikan nasehat, cinta, kasih sayang dan doa-doa terbaik untuk kesuksesan penulis serta yang telah memberikan dukungan moral maupun materil dari pertama penulis masuk ke perguruan tinggi hingga mampu menyelesaikan studi sarjana.
5. Kemudian ucapan terima kasih penulis kepada sahabat seperjuangan menuju sarjana yang telah kebersamai penulis Muhammad Tawakal Alaihi, Izzatur Rahmah, Nurul Putri Fadhilah, Sila Yuliana Maysa, Nurhaliza, Fenny Maulidya dan teman-teman program studi Prodi Ilmu Hukum (IH) angkatan 19 yang tidak mungkin penulis sebutkan satu-persatu.

Akhirnya penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sangat banyak kekurangannya, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar dapat memperbaiki kekurangan yang ada di waktu mendatang, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Banda Aceh, 16 Juni 2023
Penulis,



Khusnul Khatimah

TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/U/1987

1. Konsonan

Konsonan bahasa Arab dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagiannya lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alīf	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan	ط	tā'	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ب	Bā'	B	Be	ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ت	Tā'	T	Te	ع	'ain	‘	Koma terbalik (di atas)
ث	Śa'	Ś	es (dengan titik di atas)	غ	Gain	G	Ge
ج	Jīm	J	Je	ف	Fā'	F	Ef
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)	ق	Qāf	Q	Ki
خ	Khā'	Kh	ka dan ha	ك	Kāf	K	Ka
د	Dāl	D	De	ل	Lām	L	El

ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)	م	Mūm	M	Em
ر	Rā'	R	Er	ن	Nūn	N	En
ز	Zai	Z	Zet	و	Wau	W	We
س	Sīn	S	Es	هـ	Hā'	H	Ha
ش	Syīn	Sy	es dan ye	ء	Hamza h	'	Apostrof
ص	Ṣād	Ṣ	es (dengan titik di bawah)	ي	Yā'	Y	Ye
ض	Dad	d	de (dengan titik di bawah)				

2. Vokal

Vokal bahasa arab sama dengan bahasa Indonesia, yang mana terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1) Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harkat, adapun transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	<i>Fathah</i>	A	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U	U

2) Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, adapun transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama huruf	Gabungan huruf	Nama
يَ...	<i>fathah dan ya>'</i>	Ai	a dan i
وَ...	<i>fathah dan wa>u</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ	- <i>kataba</i>
فَعَلَ	- <i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	- <i>żukira</i>
يَذْهَبُ	- <i>yażhabu</i>
سُئِلَ	- <i>su'ila</i>
كَيْفَ	- <i>kaifa</i>
هَوَّلَ	- <i>haulā</i>

3. Maddah

Maddah atau vokalpanjang yang lambangnyaberupaharkatdan huruf, transliterasinyaberupahuruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَ...أَ...	<i>fathah dan ali>f atau ya>'</i>	a>	a dan garis di atas
إِ...يَ	<i>kasrah dan ya>'</i>	i>	i dan garis di atas
أُ...وُ	<i>d{ammah dan wa>u</i>	u>	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ	- qāla
رَمَى	- ramā
قِيلَ	- qīla
يَقُولُ	- yaqūlu

4. *Ta>' marbu>t}ah*

Transliterasi untuk *ta>' marbu>t}ah* ada dua:

1) *Ta>' marbu>t}ah* hidup

ta>' marbu>t}ah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah 't'.

2) *Ta>' marbu>t}ah* mati

ta>' marbu>t}ah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah 'h'.

3) Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *ta>' marbu>t}ah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta>' marbu>t}ah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

طَلْحَةٌ	- t}alḥah
رَوْضَةٌ لِأَطْفَالٍ	- raud} ah al-at}fāl
رَوْضَةٌ لِأَطْفَالٍ	- raud} atul at}fāl
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ	- al-Madīnatul al-Munawwarah
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ	- al-Madīnatul-Munawwarah

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *Syaddah* atau *tasydīd*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

رَبَّنَا - rabbanā

نَزَّلَ	- <i>nazzala</i>
الْبِرِّ	- <i>al-birr</i>
الْحَجِّ	- <i>al-ḥajj</i>
نُعْمَ	- <i>nu‘ ‘ima</i>

6. Kata sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu (ال), namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah* ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyyah* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ	- <i>ar-rajulu</i>
السَّيِّدَةُ	- <i>as-sayyidatu</i>
الشَّمْسُ	- <i>asy-syamsu</i>
القَلَمُ	- <i>al-qalamu</i>
الْبَدِيعُ	- <i>al-badī‘u</i>
الْجَلَالُ	- <i>al-jalālu</i>

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan

di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

Contoh:

تَأْخُذُونَ	- <i>ta' khuzūna</i>
النَّوْءُ	- <i>an-nau'</i>
شَيْءٍ	- <i>syai'un</i>
إِنَّ	- <i>inna</i>
أُمِرْتُ	- <i>umirtu</i>
أَكَلْ	- <i>akala</i>

8. Penulisan kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ	- <i>Wa inna Allāh lahuwa khair ar-rāziqīn</i>
فَأَوْفُوا الْكَيْلَ الْمِيزَانَ	- <i>Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn</i> - <i>Fa aūf al-kaila wa al-mīzān</i> <i>Fa aūful-kaila wal- mīzān</i>
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ	- <i>Ibrāhīm al-Khalīl</i> <i>Ibrāhīmul Khalīl</i>
بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا	- <i>Bismillāhi majrahā wa mursāh</i>
وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ	- <i>Wa lillāhi 'ala an-nāsi ḥijju al-baiti</i>
مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا	- <i>Man istaṭā'a ilāhi sabīla</i>

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: Huruf kapital

digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	- <i>Wa mā Muhammadun illā rasul</i>
إِنَّ أَوْلَىٰ بُيُوتٍ وَأَضَعُ لِلنَّاسِ	- <i>Inna awwala baitin wuḍ i ‘a linnāsi</i>
لِلَّذِي بِيَكْتَابِ مَبَارَكَةٌ	- <i>lallaẓī bibakkata mubārakkan</i>
وَلَقَدْ رَأَاهُ بِأَلْفِ الْمُبِينِ	- <i>Wa laqad ra ‘āhu bil-ufuq al-mubīn</i> <i>Wa laqad ra ‘āhu bil-ufuqil-mubīni</i>
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ	- <i>Alhamdu lillāhi rabbi al- ‘ālamīn</i> <i>Alhamdu lillāhi rabbil ‘ālamīn</i>

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ	- <i>Nasrun minallāhi wa fathun qarīb</i>
لِللَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا	- <i>Lillāhi al-amru jamī’an</i>
وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ	- <i>Wallāha bikulli syai ‘in ‘alīm</i>

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Hamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasikan. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Riwayat Hidup	76
Lampiran 2	SK Penetapan Pembimbing Skripsi.....	77
Lampiran 3	Surat Permohonan Melakukan Penelitian	78
Lampiran 4	Protokol Wawancara.	81
Lampiran 5	Dokumentasi.....	82



DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
DAFTAR ISI	xvii
BAB SATU : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kajian Pustaka.....	5
E. Penjelasan Istilah	8
F. Metode Penelitian	10
1. Jenis Penelitian	10
2. Pendekatan Penelitian.....	11
3. Sumber Data	11
4. Teknik Pengumpulan Data	12
G. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB DUA : TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA WANITA MENURUT UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003.....	14
A. Pengertian Tenaga Kerja.....	14
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	14
2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan.....	17
3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan.....	20
B. Landasan Hukum Tentang Ketenagakerjaan Wanita Di Indonesia.....	21
C. Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Menurut Hukum Islam	23
1. Tenaga Kerja Wanita Menurut Hukum Islam .	23
2. Hak-Hak Wanita Yang Bekerja Menurut Hukum Islam	25

3. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Menurut Pandangan Hukum Islam	31
D. Jenis Dan Hak Kewajiban Tenaga Kerja.....	32
1. Jenis Perlindungan Kerja	32
2. Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja	36
3. Tujuan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja	43
BAB TIGA : HASIL PENELITIAN	47
A. Tinjauan Umum Lokasi Penelitian	47
B. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Di Malam Hari Pada Swalayan Di Banda Aceh.....	56
C. Analisis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Di Malam Hari Pada Swalayan Di Banda Aceh Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	65
BAB EMPAT : PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72



BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara hukum. Dalam negara hukum, hukum mengatur segala aspek kehidupan warga negara Indonesia yang diatur dengan undang-undang, termasuk tenaga kerja yang berkaitan dengan hubungan industrial. Negara Indonesia saat ini sedang giat mengupayakan pembangunan nasional khususnya di bidang ekonomi dengan mengembangkan pembangunan angkatan kerja untuk meningkatkan kekayaan, harkat, dan harga diri pekerja serta mewujudkan masyarakat adil, makmur, dan setara baik materil maupun spiritual.

Di era industrialisasi saat ini, masalah ketenagakerjaan semakin kompleks, terutama dari segi hukum. Tak heran, masalah ini diikuti dengan lahirnya banyak regulasi. Belum lagi masalah implementasi undang-undang yang masih memiliki banyak kendala dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, harus ada pemahaman yang mendalam tentang isi undang-undang ketenagakerjaan dan isu-isu atau kasus-kasus yang terkait dengan pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan.¹

Berbicara tentang ketenagakerjaan, yang sudah sewajarnya Pemerintah khususnya perusahaan atau badan hukum yang mempekerjakan pekerja, harus mempertimbangkan perlunya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja untuk menjamin keselamatan dan kesejahteraan pekerja. Namun dalam praktiknya, masih banyak pekerja di industri yang tidak dapat menjamin keamanan kerja. Seperti yang dilihat pekerja atau karyawan dalam kehidupan kerja, tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu pekerja adalah pihak yang lebih lemah dari pada majikannya yang

¹Devi rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. (Surabaya: Scopindo, 2019). hlm. 2

posisinya lebih kuat, maka hak-hak mereka harus dilindungi. Hal ini ditegaskan dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan, bahwa : “Tiap-tiap warga negara indonesia berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”.² Peraturan ini dibuat untuk memastikan kepatuhan terhadap perlindungan hak-hak pekerja. Hal ini dilakukan untuk mencegah eksploitasi dan penyalahgunaan tenaga kerja.

Dapat diketahui Pembatasan jam kerja yang diatur dalam undang-undang saat ini melindungi tanggung jawab tenaga kerja yang bekerja untuk keluarga mereka, Perlindungan waktu pekerja diatur dengan undang-undang yaitu UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dalam pasal 77.³

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
 - c. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (3) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu
- (4) Sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan menteri.

Hukum ketenagakerjaan ini dapat bersifat hukum privat maupun publik. Bersifat privat karena adanya hubungan ketenagakerjaan yang bersifat orang perorangan, seperti dalam pembuatan perjanjian kerja, sedangkan bersifat publik karena adanya campur tangan pemerintah dalam hubungan kerja seperti penetapan upah, dalam penetapan pemutusan

²Berdasarkan Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945

³Berdasarkan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

hubungan kerja, Pengelolaan peraturan yang ada baik itu perlindungan maupun hak-hak pekerja.⁴ Selanjutnya dalam perjanjian tidak lupa dilengkapi dengan hak dan kewajiban pekerja yang dicari perusahaan misalnya peraturan yang bekerja pada malam hari. Dimana bekerja di malam hari merupakan hal yang lumrah bagi tenaga kerja wanita jika tidak ada perlindungan khusus untuk kenyamanan dan keselamatan mereka yang bersifat adil.

Terdapat dalam pasal 76 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perlindungan pekerja terutama bagi wanita berbunyi:

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.⁵

⁴ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Semarang:University Press, 2008). hlm. 31

⁵ Berdasarkan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Sebagaimana yang diterapkan pada pasal ini aturan yang mengkhususkan perlindungan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Dalam peraturan perempuan diwajibkan difasilitasi antar jemput jika sudah melewati batas yang diatur, Sebagaimana kita ketahui aturan pada pasal 76 ayat (3) dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini sebagaimana sudah seharusnya dilaksanakan mengingat wanita hal sangat rawan dalam banyaknya kejahatan yang ada seperti kejahatan begal pada malam hari, pelecehan dan lainnya yang merugikan pihak wanita.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis ditemukan ada beberapa perusahaan swalayan yang belum sepenuhnya menerapkan perlindungan yang sesuai dengan pada pasal 76 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Fokus pada penelitian ini adalah perlindungan terhadap dalam memfasilitasi antar jemput tenaga kerja wanita ketika melewati jam kerja karena ini merupakan suatu bentuk perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap seorang tenaga kerja wanita sesuai dengan aturan undang-undang.⁶ Sehingga hal ini menjadi penting untuk diteliti karena wanita identik dengan adanya kejahatan-kejahatan di manapun, seperti pelecehan, pembegalan, dan pembunuhan sehingga ia membutuhkan perlindungan terhadap kenyamanan ketika pada malam hari disaat ia menuju pulang ketempat tujuannya. Dan ini diabaikan oleh perusahaan, sehingga ini menarik untuk dikaji lebih komprehensif. Dalam hal ini lokasi penelitian, penulis mengambil beberapa lokasi perusahaan diantaranya PT. Alfamart dan beberapa swalayan Suzuya Simpang Lima, Guardian Plaza Aceh Swalayan Aceh Meutuah, Lamnyong Swalayan, dan Permata BundaMart. Dikarenakan pekerja pada perusahaan sekitaran tersebut menjadi objek yang terbilang sangat rawan dalam halnya lokasi banyak pekerja wanita yang

⁶ Berdasarkan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

paling lambat pukul 00:00 malam hingga 24 jam bekerja.

Dengan demikian, penulis menarik untuk meneliti hal ini ***“Perlindungan Hukum Terkait Tenaga Kerja Wanita Di Malam Hari Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Penelitian Swalayan Di Banda Aceh)”***.

B. Rumusan Masalah

Dengan pemaparan uraian latar belakang di atas dapat disimpulkan rumusan masalah sebagaimana berikut :

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita di malam hari pada Swalayan di Banda Aceh ?
2. Bagaimana analisis perlindungan bagi tenaga kerja wanita di malam pada Swalayan di Banda Aceh menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan Penulisan

Adapun yang menjadi tujuan dari skripsi yang saya tulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita di malam hari pada Swalayan di Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui analisis perlindungan bagi tenaga kerja wanita di malam pada Swalayan di Banda Aceh menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Kajian Pustaka

Sejauh pengetahuan penulis, dalam mengkaji judul *Perlindungan Hukum Terkait Tenaga Kerja Wanita Di Malam Hari Menurut Undang-*

Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Penelitian Swalayan Di Banda Aceh). Berikut ini ada beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kemiripan dan keterkaitannya dengan judul penelitian penulis, yakni:

1. Skripsi yang berjudul *Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja pada shift malam hari di arena pool & cafe pekanbaru ditinjau UU no 13 tahun 2003* hasil karya penulisan dari peneliti Hasvi Hadyan Ikhlas mahasiswa dari Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau, Pekanbaru Tahun 2021 . Dalam skripsinya membahas mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang bekerja pada shift malam hari dalam studi penelitiannya di arena pool& cafe pekanbaru. Pembahasan yang disampaikan bahwa semua bentuk perlindungan hukum yang tertera didalam undang-undang tidak semua perlindungan hukum yang disebutkan dalam undang-undang tersebut dilaksanakan, seperti bergizi. Pekerja makanan dan minuman tidak memiliki asuransi kerja malam, sehingga tidak ada perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja.⁷
2. Skripsi yang berjudul *Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari Di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Hasil karya penulisan dari Penelitian Muh. Herismant Buscar S Dari Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin, Makassar Tahun 2015. Dalam skripsinya membahas mengenai perlindungan tenaga kerja wanita pada dimalam hari dalam studi penelitiannya Di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Makassar . Pembahasan yang

⁷ Hasvi Hadyan Ikhlan, 2021, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Shift Malam Hari Di Arena Pool & Cafe Pekanbaru Ditinjau UU No 13 Tahun 2003*”. Skripsi: Pekan baru, Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau.

disampaikan bahwa Tujuan dari perlindungan untuk memastikan kelangsungan pekerjaan tanpa tekanan dari pihak yang lemah. Sebagaimana skripsi ini tentang perlindungan bagi karyawan yang masih membutuhkan perlindungan yaitu perlindungan kerja malam, saat haid, cuti hamil dan tindakan perlindungan lainnya terhadap aturan yang diatur.⁸

3. Skripsi yang berjudul *Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003*. Hasil karya penulisan ini dari penelitian Jaffaruddin Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam, Banda Aceh 2020. Dalam skripsinya membahas mengenai bagaimana hukum terhadap tenaga kerja yang perlingungannya ditinjau dari undang-undang no.13 tahun 2003. Dan menjelaskan bagaimana cara atau mekanisme perlindungan hukum yang diatur dalam undang-undang tersebut, sebagaimana didalam skripsi ini hanya membahas terkait tenaga kerja dan perlindungan hukumnya saja untuk memperjelas kembali bagaimana yang diatur pada undang-undang ketenagakerjaan.⁹
4. Peneliti Kurniadi Prasetyo, "*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*", jurnal Ilmu Hukum, Vol.3 No.1, Juni, (2019). Terdapat pembahasan terkait Kontrak kerja menurut Pasal 1 No.13 Tahun 2003, kontrak atau syarat-syarat kerja antara karyawan dan perusahaan serta hak dan kewajiban para pihak. Dan juga mengenai

⁸ Muh. Herismant Buscar S, 2015, "*Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari Di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar Undang-Undang No 13 Tahun 2003*". Skripsi: Makassar, Fakultas Syariah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin.

⁹ Jafaruddin, 2018-2019, "*Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003*". Skripsi: Banda Aceh, Fakultas Syariah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam.

perlindungan pekerja malam, yang belum sepenuhnya dilaksanakan dan tidak sepenuhnya sesuai dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.¹⁰

5. Peneliti Made Gede Angga Bagus Setiawan, Nyoman Mudana Dkk, *“Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Pada Malam Hari Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (studi di alfamart jalan uluwatu II daerah kuta selatan)”*. Jurnal ini membahas terkait perlindungan yang diberikan kepada wanita yang bekerja pada malam hari belum maksimal dilaksanakan karena terdapat beberapa hambatannya, seperti hambatan yang timbul dari kewajiban pengusaha untuk menyediakan makanan dan minuman yang bergizi, penyediaan kamar mandi tersendiri, dan peraturan lainnya yang di atur pada UU tersebut. Dikarenakan pekerja ini rela dan kesadaran sendiri membawa perbekalan maupun kendaraan pribadi saat bekerja di malam hari.¹¹

E. Penjelasan Istilah

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah pelayanan yang harus diberikan oleh penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman bagi korban dan saksi baik fisik maupun mental dari intimidasi, pelecehan, teror dan kekerasan dari pihak manapun. pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atau penyidikan di

¹⁰ Kurniadi Prasetyo, *“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa”*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol.3 No.1, Juni, (2019).

¹¹ Made Gede Angga Bagus Setiawan, Nyoman Mudana Dkk, *“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”*. Universitas Yos Soedarso.

pengadilan.¹²

2. Tenaga kerja

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk kebutuhannya sendiri maupun untuk kepentingan bersama.¹³

3. Wanita

Menurut Murad (dalam Ibrahim, 2005), Wanita adalah orang yang memiliki dorongan keibuan, dorongan intuitif yang terkait erat dengan beberapa kebutuhan organik dan fisiologis. Ia sangat protektif dan menyayangi anak-anaknya, terutama yang masih kecil.¹⁴

4. Malam Hari

Malam (dalam bahasa Gorontalo: Huyi) adalah waktu dari matahari terbenam hingga matahari terbit. Malam juga dapat didefinisikan sebagai periode (waktu) ketika suatu tempat berada di posisi yang tidak menghadap matahari, sehingga menjadi gelap. Malam hari terkadang diartikan sebagai waktu dari matahari terbenam Matahari di ufuk (horizon) barat hingga matahari di ufuk timur keesokan harinya.

Karena rotasi bumi yang berputar dari arah barat ke timur, maka siang dan malam hari akan saling berselang-seling, dan membentuk satu hari yang terdiri dari 24 jam.¹⁵

5. Undang-Undang

¹² Cecep Syamsul Hari, *Perlindungan hukum sastra Digital*. (Cimahi: Sastra digital, 2022) hlm. 77

¹³ Nindry Sulistya W, *Pengantar Hukum Pemburuan pasca Undang-Undang Cipta Kerja*. (Yogyakarta: PT Kanisius, 2022) hlm. 17

¹⁴ http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/180/5/128600139_file5.pdf (diakses pada tanggal 12 Mei 2023)

¹⁵ <https://id.m.wikipedia.org/wiki/Malam#:~:text=Malam%20> (diakses pada tanggal 12 Mei 2023)

Undang-undang atau legislasi merupakan hukum yang disahkan oleh badan legislatif atau elemen perlawanan lainnya. Sebelum undang-undang mulai disahkan, itu disebut rancangan Undang-Undang. Undang-undang berfungsi sebagai otoritas, untuk mengatur, merekomendasikan, menyediakan (dana), menghukum, memberikan, mendeklarasikan, atau membatasi sesuatu.¹⁶

6. Swalayan

Supermarket, pasar swalayan atau pasar merupakan toko yang menjual segala macam kebutuhan sehari-hari. Kata supermarket berasal dari bahasa Inggris dan secara harfiah berarti "pasar yang besar". Barang yang dijual di supermarket biasanya merupakan kebutuhan sehari-hari. Misalnya makanan, minuman, sayuran, buah-buahan dan kebutuhan seperti tisu, popok, dan lainnya.

F. Metode Penelitian

Untuk memperoleh informasi serta penjelasan mengenai segala sesuatu diperlukan suatu pedoman penelitian atau metode penelitian, hal ini dikarenakan dengan menggunakan metode penelitian yang benar akan diperoleh validitas data serta dapat mempermudah dalam melakukan penelitian terhadap suatu masalah. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif empiris. jenis penelitian hukum yang membahas sistematika hukum atau perundang-undangan dan melihat dan mengidentifikasi keadaan nyata yang terjadi tentang perlindungan hukum tenaga kerja wanita di malam

¹⁶<https://id.m.wikipedia.org/wiki/Undang-undang> (diakses pada tanggal 12 Mei 2023)

hari yang diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003.¹⁷

2. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk penelitian ini ialah pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) dan kasus (*case Approach*). Pendekatan undang-undang (*Statute Approach*) dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangann yang berhubungan dengan penelitian yang digunakan dengan cara menganalisa aturan dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum tersebut. Pendekatan kasus (*case Approach*) untuk memperoleh secara *in action* (langsung) pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi di dalam masyarakat.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung melalui data resmi dan hasil wawancara dengan informan dan penjelasan dari pihak yang mempunyai kekuatan yang sesuai untuk dijadikan narasumber, adapun bahan hukum yang mengikat terdiri dari :

- 1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaa.
- 2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.224.Men/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah bahan hukum yang membantu bahan hukum primer. Untuk mendapatkan data sekunder ini adalah dengan literatur yang berhubungan dengan objek penelitian seperti buku, kuesioner artikel, dan jurnal untuk melengkapi karya ilmiah ini.

¹⁷ Clويد Narkubo Dan Abu Ahcmadi, *Metodelogi Penelitian*, (Jakarta: PT. Bumi Askara) 2003, hlm.3

c. Data Tersier

Data tersier merupakan bahan yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kamus hukum serta melalui penelusuran dari internet.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan untuk mencapai tujuan tertentu. Teknik wawancara yang penulis gunakan ialah berbentuk daftar pertanyaan guna untuk mendapat data yang jelas dan akurat tentang informasi yang menjadi fokus penulis untuk melakukan sebuah penelitian. Hasil dari wawancara tersebut dijadikan sebagai hasil data penelitian. Adapun objek atau sasaran penulis wawancara adalah Karywati Swalayan.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan mereka dapat menjawab pertanyaan tersebut untuk dijawab.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan yang dilakukan oleh penulis dengan cara pengumpulan berbagai dokumen-dokumen dari sumber terpercaya dan akurat untuk memperkuat hasil penelitian ini.

G. Sistematika Pembahasan

Penelitian skripsi ini terdiri atas empat bab yang disusun secara sistematis, dimana antara bab saling berkaitan sehingga merupakan suatu

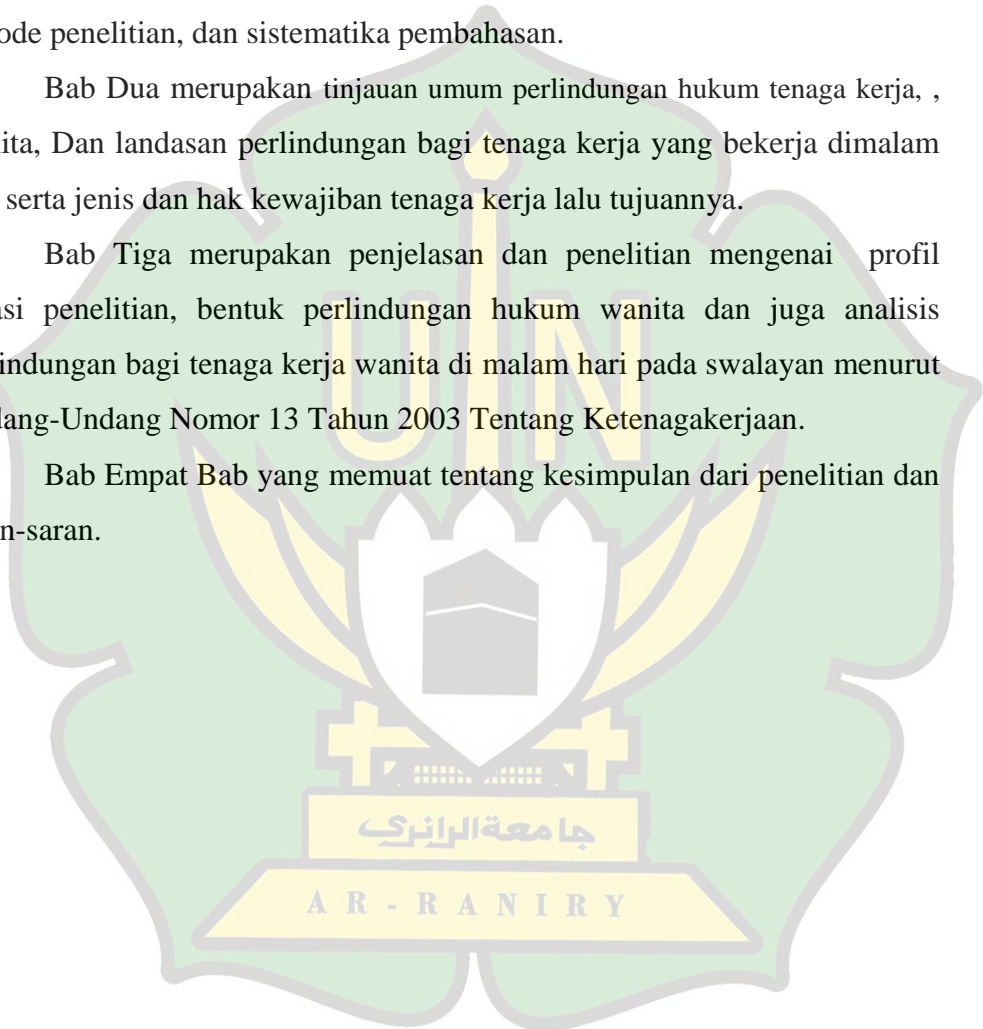
rangkaian yang berkesinambungan, adapun sistematika dalam pembahasan berikut agar lebih terarah serta mudah untuk dipahami dengan seksama terdiri dari:

Bab Satu berisi pendahuluan yang meliputi Latar Belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, penjelasan istilah, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab Dua merupakan tinjauan umum perlindungan hukum tenaga kerja, , wanita, Dan landasan perlindungan bagi tenaga kerja yang bekerja dimalam hari serta jenis dan hak kewajiban tenaga kerja lalu tujuannya.

Bab Tiga merupakan penjelasan dan penelitian mengenai profil lokasi penelitian, bentuk perlindungan hukum wanita dan juga analisis perlindungan bagi tenaga kerja wanita di malam hari pada swalayan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Bab Empat Bab yang memuat tentang kesimpulan dari penelitian dan saran-saran.



BAB DUA
TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM
TENAGA KERJA WANITA MENURUT UNDANG-UNDANG NO.13
TAHUN 2003

A. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut pekerja atau ahli ketenagakerjaan, pekerja adalah orang yang bekerja dengan menerima gaji atau imbalan lainnya. Setiap karyawan yang berada dalam hubungan kerja yang sah atau resmi harus diperkejakan oleh kontraktor atau perusahaan dengan bayaran tertinggi pada waktu yang disepakati. Sebagaimana diketahui, kewajiban pekerja merupakan tanggung jawab dari sebuah penghargaan baik semacam benda atau jasa yang dilakukan oleh seseorang karena status atau kedudukannya sebagai pegawai atau pekerja.¹⁸

Istilah buruh merupakan peninggalan jaman feodal dimana orang melakukan pekerjaan tangan atau pekerjaan kasar seperti kuli, tukang yang melakukan pekerjaan berat dan kotor, yang lebih dikenal dengan nama blue collar. Istilah tenaga kerja dan pekerja dapat dijumpai pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Istilah man power banyak digunakan dibidang manajemen karena man “termasuk didalamnya tenaga kerja/buruh” merupakan salah satu faktor produksi. Sementara itu departemen tenaga kerja dan transmigrasi menggunakan istilah “pekerja” untuk mengganti istilah “buruh”.

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan dahulu dikenal dengan hukum perburuhan. Pada prinsipnya penggunaan istilah tenaga kerja, pekerja, dan

¹⁸ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta:Visimedia) 2010, hlm.4

buruh harus dibedakan satu sama lain.¹⁹ Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur pekerjaan. Adapun pengertian dari istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri dari atas dua kata yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan adalah dua istilah hukum. Konsep hukum pada hakekatnya merupakan delimitasi dari suatu konsep tertentu. Setiap istilah memiliki arti dan definisi setajam dan sejelas mungkin, dirumuskan dalam satu definisi.

Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yaitu norma yang dibuat oleh penguasa yang berwenang. Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari kata *Arbeitsrechts*. Ada perbedaan pendapat atau batasan tentang pengertian hukum perburuhan. Molenaar mendefinisikan *Arbeidarechts*, bagian hukum yang pada hakekatnya mengatur hubungan antara pekerja dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan pengusaha.²⁰

Perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintahan, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak asasi manusia yang telah di atur dalam Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.²¹

Menurut Mr. MG Levenbach, *Arbeitsrechts* suatu hal yang mencakup Undang-Undang yang terkait dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan dilakukan di bawah arahan manajemen dan kondisi kehidupan yang terkait langsung dengan hubungan kerja tersebut. Pengertian hukum perburuhan mengandung tiga unsur, yaitu:

¹⁹ Devi rahayu, *Buku Ajar Hukum ...*, hlm.4

²⁰ *Ibid*, hlm 6

²¹ Khairani & Lisna Safarni, “*Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan Sebagai SPG (Sales Promotion Girls), Studi Pada Perusahaan Depstore Kota Banda Aceh*”, *Jurnal International Journal of Child and Gender Studies*, Vol.5 No.1, (2015).

a. Adanya peraturan

Aturan termasuk aturan hukum yang tertulis seperti Undang-Undang dan aturan hukum yang tidak tertulis seperti hukum adat.

b. Bekerja pada orang lain dan

Bekerja pada orang lain dapat diartikan orang tersebut bekerja di luar hubungan kerja (yang meliputi swapekerja/wiraswasta). Dan mereka yang bekerja di dalam hubungan kerja.

c. Upah

Penerimaan upah bagi buruh merupakan konsekuensi Buruh yang telah menyerahkan Tenaganya Untuk bekerja. Upah Merupakan hak buruh setelah mereka melakukan pekerjaan.²²

Aturan meliputi aturan hukum yang tertulis dan hukum tidak tertulis. Hukum tertulis meliputi semua peraturan perundang-undangan berdasarkan Undang-undang No. 10 Tahun 2004 tentang penegasan Peraturan Perundang-Undang (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 53, selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Nomor. 10 Tahun 2004), yaitu.

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- 3) Peraturan Pemerintah;
- 4) Peraturan Presiden;
- 5) Peraturan Daerah.

Hukum yang tidak tertulis misalnya hukum kebiasaan/adat.

Definisi hukum perburuhan menurut Molenaar, Mr. MG Levenbach dan Iman Soepomo menafsirkan hukum yang mengatur hubungan antara

²² *Ibid*, hlm 7

pekerja dan majikan. definisi dari hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tenaga kerja. Disebutkan sebelumnya bahwa angkatan kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan mereka yang belum bekerja atau menganggur. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hukum ketenagakerjaan meliputi bidang hukum kepegawaian (hukum yang mengatur hubungan antara negara dengan pegawai/pegawai negeri) dan bidang hukum Perburuhan (mengatur hubungan antara buruh dengan majikan).²³

2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sebagai salah satu hukum, Hukum Ketenagakerjaan juga memiliki sumber sumber hukum. Sumber hukum adalah segala sesuatu yang dapat menimbulkan peraturan yang bersifat memaksa, yaitu peraturan yang pelanggaranannya menimbulkan hukuman yang sangat berat. Aturan wajib ini adalah aturan yang, jika dilanggar mengakibatkan hukuman tegas yang nyata. Sumber hukum yang bersangkutan adalah dimana kita menemukan peraturan hukum ketenagakerjaan. Sumber-sumber hukum secara umum adalah:

1. Undang-undang.
2. Peraturan lain.
3. Kebiasaan.
4. Perjanjian.
5. Traktat.
6. Doktrin/Pendapat Para Ahli.

Apabila, dikaitkan dengan pedoman untuk menemukan berbagai peraturan hukum ketenagakerjaan, sumber sumber hukum di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

²³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. (Jakarta: Sinar Grafika) 2009, hlm.3

1) Undang-undang

Undang-Undang Merupakan sumber hukum tertinggi di Indonesia yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia, antara lain:

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1601 , 1602,1603,1604 sampai dengan 1617.
- b. Kitab Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Diluar Negeri.

2) Peraturan-peraturan

Peraturan Dalam hal peraturan peraturan yang mempunyai kedudukan hukum lebih rendah dibanding dengan Undang-Undang. Peraturan tersebut adalah ;

- a. Peraturan Pemerintah.
- b. Keputusan Presiden.
- c. Peraturan Atau Keputusan Dari Instansi Lain.

3) Kebiasaan-kebiasaan

Dapat dikatakan bahwa kebiasaan adalah tindakan yang dilakukan berulang kali dengan cara yang sama oleh kebanyakan orang, sedangkan tindakan yang bertentangan dengan tindakan yang berulang dapat menimbulkan rasa telah melakukan pelanggaran.

4) Putusan

Putusan yang dimaksud adalah putusan lembaga yang

memiliki kekuasaan untuk membuat putusan tentang masalah ketenagakerjaan, seperti putusan yang dikeluarkan oleh pengadilan hubungan industrial.

5) Perjanjian

Perjanjian tersebut dapat diartikan sebagai perjanjian yang mengikat antara para pihak. Menurut M.Yahya Harahap, suatu perjanjian mengandung arti hubungan hukum kekayaan/harta benda atau lebih, suatu hubungan hukum yang menetapkan hak salah satu pihak untuk melakukan dan sekaligus mewajibkan pihak lain untuk melakukan prestasi. Dari ini dapat disimpulkan bahwa perjanjian ketenagakerjaan adalah perjanjian antara sekelompok pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja dan pengusaha. Ketika pekerja menyatakan kesediaannya untuk bekerja, sedangkan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk membayar pekerja atas pekerjaan yang telah lakukannya.

6) Traktat

Traktat merupakan kesepakatan antar negara. Dibidang ketenagakerjaan, Indonesia tidak pernah terikat oleh suatu traktat apapun, selain ketentuan yang Merupakan hasil dari Konvensi Internasional Labour Organization (ILO). Ketentuan ILO tidak secara otomatis karena harus diratifikasi terlebih dahulu.

7) Doktrin/Pendapat Para Ahli

Seperti halnya dalam bidang ilmu hukum lainnya, pendapat seorang ahli dalam bidang hukum ketenagakerjaan. Perbedaan pendapat adalah hal yang biasa dalam dunia demokrasi, tetapi hanya jika pendapat seseorang diterima dan dipercayai oleh masyarakat.

Begitu banyak pendapat yang dapat menjadi kebiasaan dalam kehidupan masyarakat sehingga harus dijadikan sebagai sumber hukum.²⁴

3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Peraturan-peraturan tersebut merupakan perintah atau larangan yang diancam dengan pidana dan denda apabila terjadi pelanggaran yang melawan hukum atau dengan membatalkan perbuatan tersebut. Dengan demikian, hukum Ketenagakerjaan dapat bersifat privat (hukum perdata) dan bersifat publik (hukum pidana). Disebut bersifat perdata, karena hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan antar perseorangan, dalam hal ini hubungan antara tenaga kerja dan majikan, dengan hubungan kerja yang dilakukan dengan suatu perjanjian yang lazim disebut dengan perjanjian kerja, sedangkan ketentuan dalam Undang-Undang ini kontrak diatur. Dalam Buku III KUH Perdata.

Hukum Ketenagakerjaan tidak hanya bersifat perdata, tetapi juga bersifat publik karena:

- a. Dalam kasus-kasus tertentu, pemerintah ikut campur tangan dalam penanganan masalah ketenagakerjaan, misalnya penyelesaian perselisihan Ketenagakerjaan dan pemutusan hubungan kerja (PHK), melalui dengan dibentuknya P4D dan P4P. Saat ini, penyelesaian perselisihan Ketenagakerjaan diatur dengan UU No.2 Tahun 2004.
- b. Setiap peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan mengatur tentang sanksi pidana.²⁵

²⁴ Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia*. (Yogyakarta: Absolute Media) 2021, hlm.11

²⁵ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Medan: CV. Pustaka Prima) 2020, hlm. 15

B. Landasan Hukum Tentang Ketenagakerjaan Wanita Di Indonesia

Landasan Ketenagakerjaan di Indonesia adalah Pancasila, UUD 1945 diatur dalam Pasal 2. Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selain itu, penjelasan pasal tersebut menekankan bahwa pengembangan ketenagakerjaan dilakukan dalam konteks pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh karena itu, ketenagakerjaan dikembangkan untuk mewujudkan masyarakat dan penduduk Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual.

Selain itu, Pasal 3 UU No. 13 tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan mengikuti atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional antara pusat dan daerah.²⁶ Pelindungan pekerja perempuan dalam Undang-Undang dan peraturan lainnya. Menurut Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapat upah serta perlakuan yang adil dan layak dalam pekerjaan. Kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja laki-laki dan perempuan memiliki hak yang sama dan tanpa diskriminasi di pasar tenaga kerja seperti berikut:

Pasal 5: “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi”.

Pasal 6: “Setiap pekerja/ karyawan berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Ada beberapa ketentuan dalam konstitusi, undang-undang dan

²⁶ Arifuddin Muda H, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Literasi Nusantara: Malang) 2020, hlm.18

peraturan pelaksanaannya, khususnya untuk perlindungan tenaga kerja perempuan. Menurut Undang-Undang Dasar 1945, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat upah dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Artinya, pekerja perempuan juga memiliki hak sama dengan laki laki dalam hal perlakuan yang adil. UUD merupakan bentuk peraturan yang melindungi hak-hak pekerja secara umum. Hal itu diatur dalam Pasal 27 dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945. Selain itu, hak-hak pekerja perempuan juga diatur dalam beberapa undang-undang dan peraturan pelaksanaan, yaitu:

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- b) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari;
- c) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00.

Berikut ini adalah berbagai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan yang tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 76. Perlindungan Jam Kerja Wanita Di Malam Hari , Perlindungan kerja malam bagi pekerja wanita (pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00) diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi;
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan

keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (pagi) wajib:

- 1) Menyediakan makanan dan minuman yang bergizi;
- 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi, diharuskan untuk menyediakan antar jemput.²⁷

C. Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Menurut Hukum Islam

1. Tenaga Kerja Wanita Menurut Hukum Islam

Allah menciptakan laki-laki dan perempuan dengan karakteristik yang berbeda. Secara alami (sunnatullah) laki-laki memiliki otot yang kuat, kemampuan bekerja keras dan lain-lai. Cocok dengan pekerjaan yang melelahkan dan sesuai dengan tugasnya, untuk menghidupi keluarga secara memadai dan layak.²⁸

Selanjutnya ada bentuk keistimewaan yang dialami wanita adalah : Mengandung, melahirkan, menyusui, merawat dan membesarkan anak, serta menstruasi yang menyebabkan perubahan suasana hati, kehilangan nafsu, pusing, sakit perut, dan melemahnya daya pikir. Ketika dia melahirkan bayinya, dia harus beristirahat, menunggu hari demi hari dalam kondisi sakit dan merasakan sangat tidak nyaman, akan tetapi dia juga harus menanggungnya. Ditambah lagi masa menyusui dan mengasuh yang menghabiskan waktu selama dua tahun. Selama masa ini, bayi menikmati

²⁷ Sali Susiana, “Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme”, Jurnal Aspirasi, Vol 8 No.2 Desember (2017). Diakses <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/1266>, Pada tanggal 25 Mei 2023.

²⁸ Mustafa As Siba'y, *Wanita di antara Hukum Islam dan Perundang-Undangan*. (Jakarta: Bulan Bintang), 1977, hlm.245

makanan dan nutrisi yang dimakannya, sehingga menurunkan staminanya.

Dapat dilihat dari cerita nabi musa yang dimana surah ini menjelaskan yang islam ajarkan, Surah Al-Qashas Ayat 23;

وَلَمَّا وَرَدَ مَادْيَانَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةٌ مِّنَ النَّاسِ يَسْكُنُونَ وَوَجَدَ مِنْ دُونِهِمْ امْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ ۗ
 قَالَ مَا خَطْبُكُمَا ۗ قَالَتَا لَا نَسْقِي حَتَّىٰ يُصَدِرَ الرِّعَاءَ ۗ وَأَبُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ ۗ

Artinya: Dan tatkala ia sampai di sumber air negeri Mad-yan ia menjumpai di sana sekumpulan orang yang sedang meminumkan (ternaknya), dan ia menjumpai di belakang orang banyak itu, dua orang wanita yang sedang menghambat (ternaknya). Musa berkata: "Apakah maksudmu (dengan berbuat begitu)?" Kedua wanita itu menjawab: "Kami tidak dapat meminumkan (ternak kami), sebelum penggembala-penggembala itu memulangkan (ternaknya), sedang bapak kami adalah orang tua yang telah lanjut umurnya".²⁹

Pada ayat ini dijelaskan bahwa pada akhirnya sampailah Musa ke sebuah sumber mata air di kota Madyan. Dilihatnya di sana orang-orang sedang ramai berdesak-desakan mengambil air dan memberi minum binatang ternak mereka. Di tempat yang agak rendah, tampak olehnya dua orang gadis memegang dan menahan tali kambingnya yang selalu hendak maju ke arah orang-orang yang mengambil air karena sudah sangat haus. Melihat hal itu, timbullah rasa kasihan dalam hati Musa, lalu ia dekati kedua gadis itu hendak menanyakan mengapa tidak ikut bersama orang banyak mengambil air dan memberi minum kambing mereka. Keduanya menjawab, "Kami tidak dapat mengambil air kecuali orang-orang itu semuanya telah selesai mengambilnya, karena kami tidak kuat berebut dan berdesak-desakan dengan orang banyak. Bapak kami sudah sangat tua, sehingga tidak sanggup datang ke mari untuk mengambil air. Itulah sebabnya kami terpaksa menunggu orang-orang itu pergi dan kami hanya

²⁹ 29 QS. Al-Qashas (28):23

dapat mengambil air, jika ada sisa-sisa air yang ditinggalkan mereka."³⁰

Oleh karena itu, Islam tidak mewajibkan perempuan melakukan pekerjaan/karir yang bertentangan dengan kodrat kewanitaannya dan mengungkung haknya dalam bekerja, kecuali pada aspek-aspek yang menjaga kehormatan dirinya, martabat dan ketenangan serta melindungi mereka dari pelecehan. Islam telah menjamin wanita hidup bahagia dan damai dan tidak memaksa mereka untuk bekerja di luar rumah dalam kondisi normal. Islam membebaskan laki-laki untuk bekerja keras dan giat untuk menafkahi keluarganya.

Namun saat ini, posisi seharusnya laki-laki yang menjalankan pekerjaan perlahan-lahan mulai digantikan oleh wanita. Memiliki dampak sesuai kebudayaan yaitu muncul pandangan bahwa akan ada persaingan dikalangan wanita sendiri untuk menyebutkan bahwa profesi yang semula “milik” laki-laki, juga dapat dikerjakan oleh wanita. Artinya, jika ruang publik sudah beralih ke perempuan, maka yang akan terjadi adalah eksodus wanita di desa ke kota, untuk mencari nafkah.³¹

Sedangkan seorang wanita tidak atau belum menikah dan tidak dalam masa menunggu ('iddah) karena diceraikan oleh suami atau ditinggal meninggal dunia, maka orang tuanya atau anak-anak laki-laki yang sudah dewasa bertanggung jawab atas nafkahnya berdasarkan keterangan di atas disebutkan oleh para ulama fiqih.

2. Hak-Hak Wanita Yang Bekerja Menurut Hukum Islam

Al-Qur'an telah menginformasikan kepada manusia untuk memberikan hak-hak atau kewajiban yang di dapat khusus kepada wanita

³⁰ <https://quranhadits.com/quran/28-al-qasas/al-qasas-ayat-23/> (diakses pada tanggal 29 Juli 2023)

³¹ Kamaruzzaman Bustaman A, “Perempuan Aceh Dalam Perspektif Antropologi”, Jurnal, Vol.1 No.2, September, (2015).

yang bekerja. Memang secara tersurat, kita tidak akan menemukan ayat-jelas di dalam ayat Al-Qur'an yang menyebutkan kata 'hak-hak dan kewajiban yang di dapat khususnya kepada pekerja wanita'. Namun secara tersirat, terdapat dalil-dalil umum berdasarkan ayat-ayat Al-Qur'an dapat menjadi landasan untuk memberikan hak tersebut.

Beberapa hak yang diterima khususnya kepada pekerja wanita yang secara tersirat dikomunikasikan dalam ajaran Islam, di antaranya sebagai berikut;

a. Hak diberikan memakai busana muslimah

Islam mewajibkan para wanita muslim untuk memakai hijab saat keluar rumah atau bertemu dengan pria yang bukan mahramnya. Perintah tersebut didasarkan dari firman Allah Subhanahu wa-ta'ala,

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لِمُؤْمِنِي أَنْ يُدِينُوا عَلَيَّ مِنْ جَلَابِيهِمْ ۖ ذَٰلِكَ أَدْنَىٰ أَنْ يُعْرَفُوا ۖ فَلا يُؤْذَوْا ۖ وَكَانَ اللَّهُ لَازِمًا لِّوَجْهِكَ وَبَنَاتِكَ وَنِسَاءِ آلِ عَقُوبَةَ رَاحِيَةً ۗ

Artinya: Wahai Nabi! Katakanlah kepada istri-istrimu, anak-anak perempuanmu dan istri-istri orang mukmin, "Hendaklah mereka menutupkan jilbabnya ke seluruh tubuh mereka." Yang demikian itu agar mereka lebih mudah untuk dikenali, sehingga mereka tidak diganggu. Dan Allah Maha Pengampun, Maha Penyayang.³²

Berdasarkan ayat di atas, perusahaan wajib memberikan hak dan kewajibannya kepada karyawatnya untuk berpakaian muslimah. Selain itu, jilbab pada dasarnya merupakan kewajiban pokok bagi wanita muslimah, berhak mendapatkan hak asasi pekerja muslimah, sehingga mereka berdosa jika tidak memakainya. Oleh karena itu, perusahaan yang melarang pekerja wanita untuk berjilbab sama saja dengan melanggar aturan Tuhan.

³² QS. Al-Azhab (33):59.

- b. Hak Gaji yang setara dengan pekerja pria
Allah Subhanahu wa-ta'ala berfirman,

مَنْ عَمِلَ سَيِّئَةً فَلَا يُجْزَىٰ إِلَّا مِثْلَهَا ۖ وَمَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ
مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ يُرْزَقُونَ فِيهَا بِغَيْرِ حِسَابٍ

Artinya : Barang siapa mengerjakan perbuatan jahat, maka dia tidak akan dibalasi melainkan sebanding dengan kejahatan itu. Dan barangsiapa mengerjakan amal yang saleh baik laki-laki maupun perempuan sedang ia dalam keadaan beriman, maka mereka akan masuk surga, mereka diberi rezeki di dalamnya tanpa hisab.”³³

Ayat ini merupakan bukti keadilan Allah Subhanahu wa-ta'ala kepada hamba-hambanya tanpa memandang jenis kelamin. Siapapun mereka, baik wanita maupun pria, akan mendapatkan nikmat yang sama dari Allah Subhanahu wa-ta'ala di akhirat kelak jika keduanya beriman dan beramal saleh.

Sebagai hamba Allah Subhanahu wa-ta'ala, manusia juga diperintahkan untuk berbuat adil sebagaimana firman-Nya,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنْفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ
وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا ۖ فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىَٰ أَنْ تَعْدِلُوا ۗ وَإِنْ تَلَوُّوا أَوْ
تُعْرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan”.³⁴

Salah satu bentuk keadilan adalah upah yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan. beberapa perusahaan membayar pekerja wanita lebih sedikit, seringkali hanya setengah dari upah pekerja laki-laki, meskipun jenis pekerjaan, waktu dan resikonya sama. Kebijakan

³³ QS. Al-Mu'min (23) : 40

³⁴ QS. An-Nisaa' (4) : 135

diskriminatif ini sangat tidak memanusiaawi dan bertentangan dengan ajaran Islam. Pemberian upah yang setara adalah hak pekerja wanita dan perusahaan wajib membayarnya. Bahkan akan lebih baik jika pekerja wanita memperoleh upah lebih dari banyak pekerja pria, karena kaum wanita lebih lembut dibandingkan kaum laki-laki.

c. Hak diperbolehkan mengandung anak

Memiliki anak adalah hak asasi sekaligus fitrah dambaan setiap manusia, termasuk wanita. karena buah hati dapat menyejukkan pandangan dan menenangkan perasaan ayah-bundanya. Selain itu, anak juga merupakan harta tak ternilai yang dapat berguna bagi kedua orang tuanya di dunia dan akhirat kelak.

Allah Subhanahuwa-ta'ala menggambarkan keinginan manusia untuk memiliki anak,

رُزِيَ لِلنَّاسِ حُبُّ الشَّهَوَاتِ مِنَ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ الْمُقَنْطَرَةِ مِنَ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ
وَالْخَيْلِ الْمُسَوَّمَةِ وَالْأَنْعَامِ وَالْخَرْثِ ۗ ذَٰلِكَ مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الْمَآءِ

Artinya: Dijadikan indah pada (pandangan) manusia kecintaan kepada apa-apa yang diingini, yaitu: wanita-wanita, anak-anak, harta yang banyak dari jenis emas, perak, kuda pilihan, binatang-binatang ternak dan sawah ladang. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allah-lah tempat kembali yang baik (surga).³⁵

Karena itu, perusahaan berkewajiban memberi hak asasi pekerja wanita untuk mengandung buah hatinya sendiri, tanpa melakukan tindakan yang merugikan pekerja wanita, dan anak yang dikandungnya.

d. Hak diberikan cuti haid, hamil dan nifas

Haid adalah 'tamu' bulanan yang paling tidak nyaman bagi

³⁵ QS. Al-Imran (3): 14

wanita, karena menghalangi mereka untuk melakukan banyak aktivitas, termasuk shalat dan puasa. Bagi sebagian wanita, haid menyebabkan nyeri yang tidak tertahankan sehingga harus mengkonsumsi obat/herbal untuk meredakan nyeri datang bulan. Pekerja yang sedang haid berhak untuk diberi cuti karena untuk keamanan fisik. Selain itu, beberapa pekerja wanita tidak dapat konsentrasi bertugas ketika ‘tamu’ bulanannya datang.

Al-Qur’an pun memberi isyarat agar mereka diberi dispensasi sewaktu haidh dalam firman-Nya,

وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الْمَحِيضِ ۖ قُلْ هُوَ أَدَىٰ فَأَعْتَرِلُوا ۗ النِّسَاءَ ۚ فِي الْمَحِيضِ ۖ وَلَا تَقْرُبُوهُنَّ
 حَتَّىٰ يَطْهُرْنَ ۖ فَإِذَا تَطَهَّرْنَ فَأْتُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ أَمَرَكُمُ اللَّهُ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ التَّوَّابِينَ وَيُحِبُّ الْمُتَطَهِّرِينَ

Artinya : “Mereka bertanya kepadamu tentang haidh. Katakanlah: "Haidh itu adalah suatu kotoran". Oleh sebab itu hendaklah kamu menjauhkan diri dari wanita di waktu haidh; dan janganlah kamu mendekati mereka, sebelum mereka suci. Apabila mereka telah suci, maka campurilah mereka itu di tempat yang diperintahkan Allah kepadamu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertaubat dan menyukai orang-orang yang mensucikan diri”³⁶.

Ini juga berlaku untuk masalah hamil. Kehamilan adalah fenomena luar biasa yang dialami wanita. Mereka senang dan bangga dengan kehadiran janin dalam rahimnya. Dengan keadaan seperti ini, pekerja wanita yang mengandung berhak mendapatkan masa cuti, terutama jika usia kehamilan berada pada trisemester pertama dan terakhir. karena kehamilan merupakan amanat Allah Subhanahu wa-ta’ala kepada sang wanita, maka ia harus berusaha menjaga janinnya agar tetap sehat dan fit untuk melahirkan dengan selamat.

Berapa banyak orang yang bisa bertahan hidup sewaktu melahirkan buah hati tercinta meskipun tetap merasakan sakit yang luar

³⁶ QS. Al-baqarah (2): 222

biasa dahsyatnya. Namun tidak sedikit di antara mereka yang harus meregang nyawa demi kehidupan sang bayi.

e. Hak mendapatkan fasilitas tempat penitipan anak

Wanita adalah orang yang sangat dibutuhkan oleh anak-anak mereka, terlebih ketika sang buah hati masih bayi atau balita. Para ibu harus menyusui bayinya agar sang anak tumbuh sehat dan kuat. Oleh karena itu perusahaan diupayakan memberikan fasilitas tempat penitipan anak yang representative di lingkungan kantor/kerja.

Dengan adanya tempat penitipan anak yang tidak boleh dimasuki oleh pria dewasa, para karyawati dapat dengan mudah menyusui anaknya selama bekerja. Ketika sang ibu menjalankan tugasnya, maka sang anak diasuh sementara oleh baby sitter yang digaji oleh perusahaan, atau dibayar sendiri oleh masing-masing karyawati. Fasilitas ini menjadikan ikatan batin antara ibu dan bayinya tetap kuat meski sang ibu aktif sebagai wanita karier. Sementara di Indonesia, fasilitas seperti ini diabaikan.

f. Hak diberikan Jaminan keamanan harta, nyawa dan kehormatan

Instansi/perusahaan wajib memberikan perlindungan atas harta, raga, nyawa, dan kehormatan para pekerja wanita. Mereka harus aman selama bertugas maupun selama berada dalam perjalanan ketika berangkat/pulang kerja. Salah satu bentuk jaminan keamanan tersebut adalah dengan memberikan fasilitas transportasi antar-jemput khusus untuk pekerja wanita. Bila lokasi kantor/tempat kerja sangat jauh dari lokasi permukiman, instansi/perusahaan wajib memberikan fasilitas mess/asrama bagi mereka. Banyaknya kasus perampokan, bahkan disertai pemerkosaan di angkot yang dialami para pekerja wanita, salah satu penyebabnya adalah tidak adanya fasilitas transportasi antar-jemput maupun asrama bagi

mereka.³⁷

Dalam hukum Islam tenaga kerja perempuan terdapat hak-hak khusus untuk mendapatkan haknya sebagai berikut: memakai busana muslim, gaji yang setara dengan pekerja perempuan, mengandung anak, cuti haid, fasilitas tempat penitipan anak, jaminan keamanan harta, nyawa dan kehormatan. Bagi tenaga kerja perempuan yang mendapatkan hak-hak yang di terapkan ditempatkan kerjanya maka membuat tenaga kerja tersebut lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

3. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Menurut Pandangan Hukum Islam

Mengenai fisik antara pria dan wanita memanglah berbeda, dimana kondisi fisik wanita cenderung lebih lembut dari pada pria. Sehingga wanita memerlukan perlindungan- perlindungan khusus yang tidak diberikan pada pria, khususnya dalam dunia kerja. Mengenai kondisi fisik wanita yang cenderung lebih lembut dari pada pria, di dalam hadist nabi di artikan sebagai berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اسْتَوْصُوا بِالنِّسَاءِ فَإِنَّ الْمَرْأَةَ خُلِقَتْ مِنْ ضِلَعٍ وَإِنَّ أَعْوَجَ شَيْءٍ فِي الضِّلَعِ أَعْلَاهُ فَإِنْ ذَهَبَتْ تُقِيمُهُ كَسَرْتَهُ وَإِنْ تَرَكْتَهُ لَمْ يَزَلْ أَعْوَجَ فَاسْتَوْصُوا بِالنِّسَاءِ

Artinya Dari Abu Hurairah ra, berkata: Rasulullah Saw bersabda: “Saling bernasihatlah kalian semua (untuk kebaikan) perempuan. Karena sesungguhnya perempuan itu diciptakan dari tulang rusuk. Dan sesungguhnya bagian yang paling bengkok dari tulang rusuk adalah atasnya. Jika kamu luruskan, akan patah. Dan jika kamu biarkan, maka ia akan tetap bengkok. Maka (sekali lagi), saling bernasihatlah di antara

³⁷ Asghar Ali Engineer, *Hak-Hak Perempuan Dalam Islam*. (Jakarta: LSPPA Yayasan Prakasa), 1994, hlm.83

kalian (untuk kebaikan) perempuan”. (Sahih Bukhari, no. 3366).³⁸

Dari hadist tersebut dapat dipahami bahwa para kaum pria diperingatkan agar menghadapi wanita dengan cara yang bijaksana, karena pada diri wanita ada sifat, karakter, dan kecenderungan yang tidak dapat disamakan dengan pria. Meskipun berbeda, dalam ajaran Islam mengatur hak antara pria dan wanita secara adil dan Islam pun tidak menghalangi seorang wanita untuk ke luar dari rumah untuk memasuki dunia kerja dalam berbagai macam bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya, seperti; menjadi guru atau dosen, dokter, pengusaha, dan lain-lain. Asalkan dalam tugasnya tetap memperhatikan hukum-hukum atau aturan yang telah diterapkan dalam Islam. Seperti tidak terbengkelainya urusan dan tugasnya dalam rumah tangga, harus ada izin dan persetujuan dari suaminya, dan mengerjakan pekerjaan yang tidak mendatangkan hal-hal yang negatif terhadap diri dan agamanya.

D. Jenis Dan Hak Kewajiban Tenaga Kerja

1. Jenis Perlindungan Kerja

Menurut Bakers, secara keseluruhan perlindungan pekerja/buruh merupakan norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan perburuhan di perusahaan. Juga termasuk seluruh norma hukum publik yang mempengaruhi dan mengancam, keamanan kesehatan kerja dan kesejahteraan buruh/pekerja dalam menjalankan pekerjaan.³⁹ Lingkup pengaturan termaksud meliputi dua aspek yaitu :

1. Aspek Materil.

Aspek ini secara umum meliputi keamanan kerja dan

³⁸ Hadist Sahih Bukhari.No 3366

³⁹ Melania Kiswandari, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam, Aloysius Uwiyono dkk. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Rajawali Pers) 2014, hlm.78

perawatan fisik

2. Aspek Immateril

Aspek immaterial meliputi waktu kerja dan peningkatan perkembangan jasmani dan fisikis pekerja.

Adapun Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi 5 bidang yaitu;⁴⁰

- 1) Pengerahan/penempatan tenaga kerja.
- 2) Hubungan kerja.
- 3) Kesehatan kerja.
- 4) Keamanan kerja.
- 5) Jaminan sosial buruh,

Sementara dalam kesempatan lain Imam Soepomo mengelompokkan perlindungan kerja ke dalam 3 jenis perlindungan yaitu, Perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis.⁴¹

1. Perlindungan Secara Ekonomis

Perlindungan Ekonomis terkadang disebut sebagai Jaminan Sosial yang merupakan perlindungan terhadap pekerja/buruh terkait penghasilannya. Perlindungan ini meliputi usaha-usaha yang dilakukan untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya. Termasuk perlindungan pekerja bila bekerja diluar kehendaknya.

Sehubungan dengan perlindungan terkait penghasilan, maka yang menjadi dasar permasalahannya adalah mengenai imbalan kerja yang didapatkan oleh pekerja yang diistilahkan dengan upah.

⁴⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca...*, hlm.11

⁴¹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Djambatan) 2003, hlm. 164

Permasalahan upah merupakan persoalan klasik dalam bidang ketenagakerjaan dari masa kemasa. Sebab sulit mempertemukan 2 pihak yang masing masing mempunyai kepentingan yang berbeda. Oleh sebab itu dalam kerangka memberikan perlindungan secara ekonomis, maka kebutuhan terhadap aturan tentang pengupahan menjadi mutlak adanya.

2. Perlindungan Sosial atau Kesehatan Kerja

Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja dimuat bersamaan dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Adapun Kesehatan kerja didefinisikan sebagai setiap usaha dan upaya maupun aturan yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan-tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan (melanggar norma) kesusilaan dalam suatu hubungan kerja. Kesehatan Kerja dimaksudkan sebagai perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat serta perlindungan hak untuk berorganisasi. Kesehatan kerja sebagaimana telah dikemukakan di atas termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh "semaunya" tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang

pekerja/buruh sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan ”dalam suatu hubungan kerja” menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Bab X UU No 13 Tahun 2003. Dengan demikian, tujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- a. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja.
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh.
- c. Agar pekerja/buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya.
- d. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja. Unsur tempat kerja ada 3 (tiga), yaitu:

- a. Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial.
- b. Adanya sumber bahaya.
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik terus-menerus maupun sewaktu-waktu

3. Perlindungan Teknis atau Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja didefinisikan sebagai segala aturan dan

upaya yang bertujuan untuk menyediakan perlindungan teknis bagi pekerja dari resiko kerja terkait penggunaan alat/mesin, material (bahan berbahaya/beracun), jenis kerja, lokasi, waktu, dan kondisi tempat kerja selama masa kerja berlangsung. Termasuk ke dalam perlindungan ini adalah ketersediaan sarana dan prasarana penunjang sebagai langkah antisipasi jika terjadi kecelakaan kerja.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka cakupan perlindungan teknis sangat luas, sebab erat kaitannya dengan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja, sementara jangkauan pengertian kecelakaan kerja memasukkan segala hal yang timbul dan terjadi selama seorang pekerja berada dalam hubungan kerja termasuk pulang-perginya seorang pekerja dari/ke tempat kerja.

Tujuan utama dari bentuk perlindungan ini adalah terwujudnya keselamatan sepanjang hubungan kerja, yang selanjutnya akan menciptakan perasaan aman dan nyaman bagi para pekerja untuk melaksanakan tugas/kerjanya secara optimal, tanpa perlu merasa takut maupun khawatir akan terjadinya kecelakaan. Walaupun terlanjur terjadi, penanganannya dapat segera dilakukan.⁴²

2. Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya:

a) Hak atas pekerjaan.

Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia.

⁴² Ashabul Kahfi, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*”, Jurnal Jurisprudentie, Vol 3 No.2 Desember (2016).

Karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya, hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada Pasal 27, ayat 2, UUD 45: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

b) Hak atas upah yang adil.

Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.

c) Hak untuk berserikat dan berkumpul.

Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi kuat dan karena itu tuntutan wajar mereka dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya berarti hak mereka akan lebih bisa dijamin.

d) Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan.

Dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah hak atas hidup. Jaminan ini mutlak perlu sejak awal sebagai bagian integral dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan. Resiko harus sudah diketahui sejak awal, hal ini perlu untuk mencegah perselisihan dikemudian hari bila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan.

e) Hak untuk diproses hukum secara sah.

Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Ia wajib diberi kesempatan untuk membuktikan apakah ia melakukan kesalahan seperti dituduhkan atau tidak.

f) Hak untuk diperlakukan secara sama.

Artinya, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan apakah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan semacamnya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.

g) Hak atas rahasia pribadi.

Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.

h) Hak atas kebebasan suara hati.

Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik: melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar atau ramuan odok tertentu demi memperbesar keuntungan, menutup-nutupi kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasan.

Namun lain dengan hak-hak pekerja yang diatur dalam perundang-undangan di Indonesia yang seharusnya diterapkan:

1) Cuti Haid

Undang-undang No. Tahun Pasal mengatur bahwa pekerja

perempuan yang sedang menstruasi diizinkan tidak bekerja pada hari pertama dan kedua dan wajib memberitahukannya kepada manajemen perusahaan.

2) Cuti Hamil dan Melahirkan

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 , khususnya pasal 82 mengatur hak cuti hamil dan cuti melahirkan yang dimiliki oleh pekerja perempuan. Undang-undang tersebut mengatur bahwa pekerja perempuan memiliki hak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Pekerja perempuan sebaiknya memberitahu pihak manajemen perusahaan baik secara lisan maupun secara tertulis maksimal 1,5 bulan sebelum perkiraan kelahiran. Setelah melahirkan keluarga pekerja perempuan juga wajib memberitahukan kelahiran anaknya dalam tempo tujuh hari setelah kelahiran. Pekerja perempuan juga wajib memberikan bukti kelahiran dari rumah sakit atau akta kelahiran dalam tempo enam bulan setelah melahirkan.

3) Cuti Keguguran

Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Dalam pasal 82 ayat 2 Undang-undang No.13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani kasus keguguran tersebut. Seperti saat melahirkan, seorang pekerja pria juga memiliki hak cuti selama 2 hari ketika istrinya mengalami keguguran.

4) Biaya Persalinan

Untuk pekerja perempuan Mengenai biaya persalinan, Undang-undang No.97 Tahun 2019 tentang persalinan.

- 1) Persalinan harus dilakukan di fasilitas pelayanan kesehatan.
- 2) Persalinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada ibu. bersalin dalam bentuk 5 (lima) aspek dasar meliputi:
 - a. Membuat keputusan klinik
 - b. Asuhan saying ibu dan saying bayi
 - c. Pencegahan infeksi
 - d. Pencatatan(reka medis) asuhan persalinan
 - e. Rujukan pada kasus pada komplikasi ibu dan bayi baru lahir.
- 3) Persalinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan sesuai dengan standar asuhan Persalinan Normal.

5) Hak Menyusui dan/atau Memerah ASI

Setelah melahirkan, seorang pekerja perempuan harus menyusui anaknya. Hal ini diatur dalam undang-undang internasional dan nasional. Pasal 83 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberi kesempatan, minimal diberi waktu untuk memerah ASI pada waktu jam kerja. Dalam hal ini seharusnya setiap perusahaan menyediakan ruangan untuk memerah ASI. Pasal 10 Konvensi ILO No.183 Tahun 2000 mengatur lebih detail bahwa pekerja perempuan yang menyusui memiliki hak untuk satu atau lebih jeda di antara waktu kerja atau pengurangan jam kerja setiap

harinya untuk menyusui bayinya atau memerah ASI. Sesuai rekomendasi WHO, masa menyusui tersebut sekurang-kurangnya selama 2 tahun.

6) Hak mendapatkan fasilitas khusus

Seperti yang tercantum dalam pasal 76 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 pekerja yang bekerja antara pukul 23:00 s.d 07:00 berhak :

- a) Mendapatkan makanan dan minuman bergizi,
- b) Terjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja,
- c) Selain itu Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23:00 sampai dengan pukul 05:00.

7) Larangan PHK terhadap pekerja perempuan

Dalam Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 153.

1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus.
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.

- d. Pekerja/buruh menikah.
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kadungan, atau menyusui bayinya.
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tepat, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

3. Tujuan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

Perlindungan pekerja merupakan faktor utama dalam keselamatan, kesehatan kerja dan hak-hak reproduksi pekerja wanita. Dasar pemikiran yang melatar belakangi pengaturan tersendiri bagi pekerja wanita adalah karena wanita memiliki kekhususan- kekhususan tertentu, utamanya fisik biologis, psikis moral dan sosial kesusilaan.

Perlindungan berbentuk pembatasan-pembatasan dalam praktik pemerkerjaan wanita terkait batas usia dan kondisi tertentu sebagai penghalang pemerkerjaan. Pembatasan meliputi larangan mempekerjakan pekerja wanita yang berumur kurang dari 18 tahun atau kondisi hamil dengan keterangan dokter bahwa mempekerjakan pekerja wanita tersebut dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan diri dan kandungannya pada malam hari, mulai jam 11 malam sampai dengan jam 7 pagi. Disisi lain, apabila pengusaha mempekerjakan pekerja wanita terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi yaitu pemberian makanan dan minuman bergizi, adanya jaminan bagi kesusilaan dan keamanan pekerja wanita selama di tempat kerja, serta penyediaan angkutan antar jemput. Bentuk perlindungan lainnya adalah pemberian hak-hak khusus wanita terkait waktu istirahat dan kesempatan untuk menyusui anak selama waktu kerja.

Prinsip berikutnya adalah larangan diskriminasi atas dasar jenis kelamin/gender di tempat kerja. Bentuk-bentuk diskriminasi di tempat kerjameliputiperbedaanpengupahan untuk pekerjaan yang bernilai sama, perbedaan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan, pelatihan ketrampilan dan jabatan tertentu, serta perbedaan ketentuan dan syarat kerja. Pertimbangan pembatasan-pembatasan tersebut adalah karena wanita memiliki kekhususan-kekhususan utamanya

biologis tertentu dengan aspek kerentanan yang lebih tinggi dibandingkan pria, selain kekhususan kesusiilaannya.

Tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan dari kesewenang-wenangan pengusaha dan untuk menciptakan suasana yang harmonis di perusahaan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan prinsip yang ada dalam hubungan industrial. Peranan pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan ini dalam rangka memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah dalam hal ini pihak tenaga kerja.

Pelindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, istirahat (cuti). Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.⁴³

Menurut Manulang, bahwa yang menjadi tujuan hukum Ketenagakerjaan adalah:

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Butir a lebih menunjukkan bahwa hukum Ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Sedangkan butir b dilatar

⁴³ Mulyani Djakarta, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi", Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol 3 No.1 September (2018).

belakangi adanya pengalaman selama ini yang kerap kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja/buruh.

Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah. Berdasarkan Pasal 4 UUKK bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Apabila dilihat dari makna bekerja, maka tujuan hukum Ketenagakerjaan dapat ditinjau dari beberapa segi:

- a. Segi kepentingan individu, merupakan pencerahan pikiran dan tenaga seseorang dengan mana yang bersangkutan akan memperoleh sesuatu yang bermamfaat bagi kelangsungan hidupnya.
- b. Segi kepentingan masyarakat, merupakan pencerahan tenaga dan fikiran seseorang dalam lingkungan masyarakat, untuk menghasilkan barang atau jasa yang akan disuguhkan kepada masyarakat guna mencukupi sesuatu kebutuhan anggota masyarakat dan yang bersangkutan akan memperoleh pendapatan guna kepentingan kelangsungan hidupnya.
- c. Segi spritual, kita sebagai manusia yang beragama karena Tuhan telah meng-anjurkan kepada kita semua agar menepati

ayat dalam kitab suci al-Qur'an sebagaimana Firman Allah dalam surat al-Insyiqaaq ayat 6.⁴⁴



⁴⁴ Ida Hanifah , *Hukum Ketenagakerjaan...*,hlm.13

BAB TIGA HASIL PENELITIAN

A. Tinjauan Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Swalayan Di Banda Aceh

1) PT. Alfamart



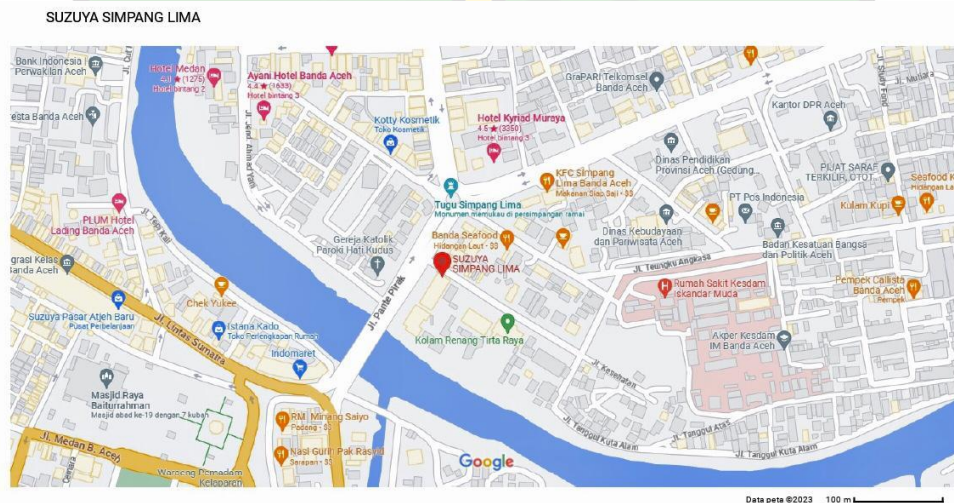
Gambar.1 Peta PT. Alfamart

Perusahaan ini menjadi pusat perbelanjaan yang sangat terkenal di Indonesia, bahkan sudah menyebar hingga Filipina. PT. Alfamart yang beroperasi di Indonesia hingga saat ini mencapai 17.594 gerai. Di antaranya Kota Banda Aceh yang sudah mencapai kurang lebih 25 gerai. PT. Alfamart yang terletak di Jl. Teuku Nyak Arief, Kecamatan Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Prov. Aceh.⁴⁵ Menjadi salah lokasi penelitian penulis, dilihat dari bagaimana keamanan lokasi tersebut di malam hari. PT. Alfamart ini terdiri dari dua ruko yang

⁴⁵<https://www.google.com/maps/dir//H9F7%2B88F,+Jl.+Teuku+Nyak+Arief,+Rukoh,+Kec.+Syiah+Kuala,+Kota+Banda+Aceh,+Aceh/@5.5721145,95.350774,14z/data=!4m8!4m7!1m0!1m5!1m1!1s0x30403710a5b7ed09:0xfaa60e68be92d0f12m2!1d95.3633081!2d5.5733088?entry=ttu> (diakses pada tanggal 17 Juli 2023)

menjadi pusat perbelanjaan terdekat dalam kawasan mahasiswa kampus Universitas Islam Negeri Ar-Raniry dan Universitas Syiah Kuala. Swalyan ini memiliki 15 karyawan tujuh orang wanita dan delapan orang laki-laki, rata-rata mereka berasal dari penduduk asli Banda Aceh dan hanya dua karyawan yang merupakan asal luar daerah Banda Aceh yaitu Langsa dan Sigli. Dalam perusahaan ini terbagi dua aturan jam kerja yaitu dari pukul 07:00 pagi sampai pukul 16:00 sore, dan selanjutnya dari pukul 15:00 sore sampai pukul 23:30 malam.⁴⁶

2) Suzuya Simpang Lima Banda Aceh



Gambar.2 Peta Suzuya Simpang Lima Banda Aceh

Suzuya Simpang Lima merupakan pusat perbelanjaan terlengkap, lokasinya berada di Jl. Kuta Alam, Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Prov Aceh dengan kode pos 23127.⁴⁷ Suzuya ini

⁴⁶ Hasil wawancara dengan Dessi dan Tika, Karyawati PT. Alfamart, Pada Tanggal 4 Juni 2023

⁴⁷ <https://www.google.com/maps/place/SUZUYA+SIMPANG+LIMA/@5.5556204,95.3223385,17z/data=!4m6!3m5!1s0x304037463dd0efdd:0x9ad84c8879185816!8m2!3d5.550171!4d95.3216519!16s%2Fg%2F11c317tbb?entry=ttu> (diakses pada tanggal 17 Juli

terbuka untuk umum setiap harinya, senin sampai minggu pukul 08.00 pagi hingga pukul 23:30 WIB. Memiliki bangunan yang lebih modern dan lebih luas, juga mempunyai beraneka macam fasilitas di dalamnya.

Suzuya Simpang Lima termasuk tempat yang selalu ramai dikunjungi setiap harinya baik saat weekday maupun weekend. Sejarahnya Suzuya di Aceh tidak hanya satu tetapi dulunya ada dua sebelum dibangun Suzuya Simpang Lima. Namun sangat disayangkan salah satu suzuya terjadi kebakaran yang saat ini masih dalam perbaikan, yaitu Suzuya Mall yang berada di Lamtemen, Kecamatan Jaya Baru, Kota Banda Aceh, tepatnya di Jalan. Teuku Umar.⁴⁸

Terdapat Perbedaan antara Suzuya Mall dan Suzuya Simpang Lima yaitu dilihat dari segi bangunannya dan fasilitasnya, Suzuya Mall terdiri dari empat lantai dan didalamnya terdapat Brand-brand yang menjual baju, sepatu, cosmetic, kebutuhan sehari-hari dan bahkan permainan anak anak. Sedangkan Suzuya Simpang Lima terdiri dua lantai, lantai satu menjual kebutuhan sehari-hari yang cukup lengkap, lantai dua menjual baju dan sepatu saja.

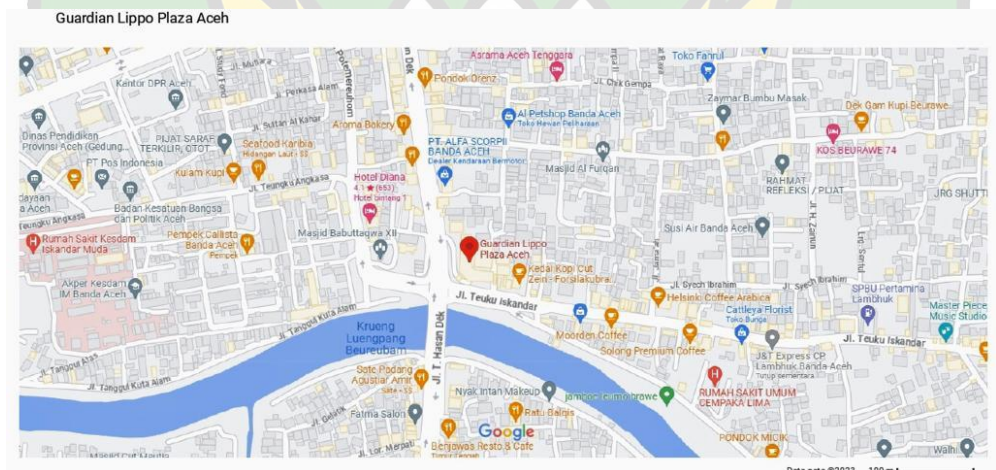
Suzuya ini juga memiliki lokasi yang berdekatan dengan jalan raya, hotel, masjid dan restoran. Sebelum dibangunnya Suzuya Simpang Lima dulunya pada bangunan ini terdiri pusat perbelanjaan terbesar di Banda Aceh, bernama Pante Pirak hingga sempat berganti nama menjadi Swalayan Simpang Lima dan sekarang menjadi Suzuya Simpang Lima. Selain Suzuya Simpang Lima ini, Suzuya Group juga memiliki Suzuya Superstore Yang berlokasi di Kampung Baru, Kecamatan Baiturrahman, tepatnya di Jalan Pangeran Diponegoro. Pusat perbelanjaan ini dibuka juga untuk umum. keduanya masih

⁴⁸ <https://www.andalastourism.com/mall-banda-aceh> (diakses pada tanggal 5 juni

berada dibawah naungan satu manajemen perusahaan yang sama.

Di Suzuya Simpang Lima ini memiliki karyawan sebanyak 25 orang dan enam BA (Brand Ambassador) di dalamnya. Karyawannya sendiri terdapat 14 orang laki-laki dan 11 orang wanita, belum dihitung keenam BA tersebut, diantaranya berjenis kelamin wanita. Untuk karyawan dan BA memiliki aturan jam kerja yang berbeda diantaranya karyawan terbagi dua, shift pertama pukul 09:00 pagi sampai pukul 17:00 sore dan kedua dari pukul 16:00 sore sampai pukul 00:00 malam. BA (Brand Ambassador) disini juga memiliki aturan jamnya yaitu dibagi dua shift, pertama dari pukul 09:00-12:00 pulang pukul 13:00 siang dan kedua dari pukul 14:00 siang pulang pukul 23:00 malam.⁴⁹

3) Guardian Plaza Aceh



Gambar.3 Peta Guardian Plaza Aceh

Guardian Plaza Aceh terdapat di dalam Plaza Aceh yang terletak di Jalan. T.Hasan Dek Jl.Teuku Iskandar Nomor 49, Beurawe,

⁴⁹ Hasil wawancara dengan Nisa, dan Eci Karyawati dan Brand Ambassador di Suzuya Simpang Lima, Pada Tanggal 4 Juni 2023

Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Prov Aceh dengan kode pos 23127.⁵⁰ Plaza Aceh disebut sebagai Lippo Plaza, Lippo Plaza adalah pusat perbelanjaan di kota Banda Aceh. Mall ini didirikan pada tahun 2018, yang terdiri tiga lantai dengan penyewa-penyewa yang sudah terkenal sebagai perusahaan besar baik skala nasional maupun internasional, diantaranya ialah Guardian Plaza Aceh yang berada pada lantai dua. Beberapa merchant ternama diantara lain, timezone, matahari dan masih banyak lagi. Sejarahanya gedung ini merupakan perubahan nama dari Hermes Place Mall, hingga saat ini menjadi Lippo Plaza Aceh. Karena dikabarkan sempat kalah saing dan hampir bangkrut, namun saat perubahan nama bisa tetap bertahan sampai sekarang.⁵¹ Plaza Aceh merupakan salah satu pusat perbelanjaan modern yang didirikan sejak tahun 2006 eksterior mallnya terlihat sangat khas dengan dinding yang colorful dan aye chatching.⁵² Saat ini Mall ini di sebut dengan Lippo Plaza Aceh, yang termasuk mall pertama dikota Banda Aceh.

Dalam Mall ini terdapat sejenis swalayan yang bernama Guardian yang menjual keperluan wanita seperti, cosmetic dan obat-obatan. Guardian merupakan brand lokal terkenal di era Nasional yang sudah masuk ke Banda Aceh. Guardian mempunyai karyawan berjumlah delapan orang yang rata-rata wanita. Perusahaan juga memiliki aturan shift yang berlaku pada tenaga kerja wanita diantaranya terbagi tiga shift, pertama dari pukul 09:00 pagi sampai pukul 16:00 sore, kedua dari pukul 12:00 siang sampai pukul 20:30

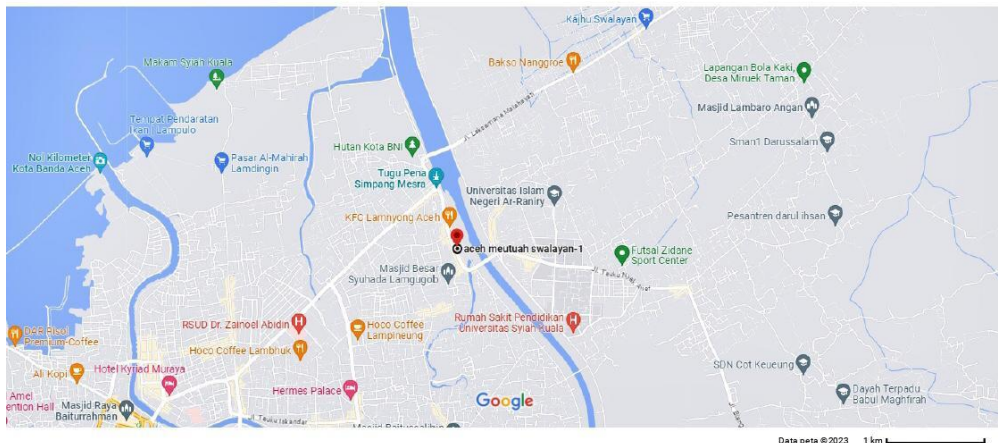
⁵⁰<https://www.google.com/maps/place/Guardian+Lippo+Plaza+Aceh/@5.5546143,95.3285727,17z/data=!3m1!4b1!4m6!3m5!1s0x3040375495b8de0f:0x3d1dc9b549507923!8m2!3d5.5546143!4d95.3311476!16s%2Fg%2F11jzsc40q5?entry=ttu> (diakses pada tanggal 17 Juli 2023)

⁵¹https://id.m.wikipedia.org/wiki/Plaza_Aceh (diakses pada tanggal 5 juni 2023)

⁵²<https://www.andalastourism.com/mall-banda-aceh> (diakses pada tanggal 5 juni 2023)

malam, dan ketiga dari pukul 14:00 siang sampai pukul 22:30 malam.⁵³

4) Aceh Meutuah Swalayan



Gambar.4 Peta Aceh Meutuah Swalayan

Aceh Meutuah Swalayan menjadi salah satu swalayan terbesar Di banda Aceh yang memiliki dua cabang. Aceh Swalayan yang pertama di Jalan.Teuku Nyak Arief Nomor.20 Kampung Lamgugop, Kecamatan Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, Prov Aceh dengan kode pos 23115.⁵⁴ Sementara itu, yang kedua berada pada Jl. Syiah Kuala, Kampung Keuramat, Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Prov Aceh dengan kode pos 23123. Lokasi penelitian penulis yaitu pada swalayan pertama di Jl. Teuku Nyak Arief, swalayan ini adalah pusat perbelanjaan terbesar sangat lengkap dengan segala kebutuhan sehari-hari dan berada di kawasan mahasiswa diantaranya Universitas Islam Negeri Ar-raniry dan Universitas Syiah Kuala, yang terdiri dari lima

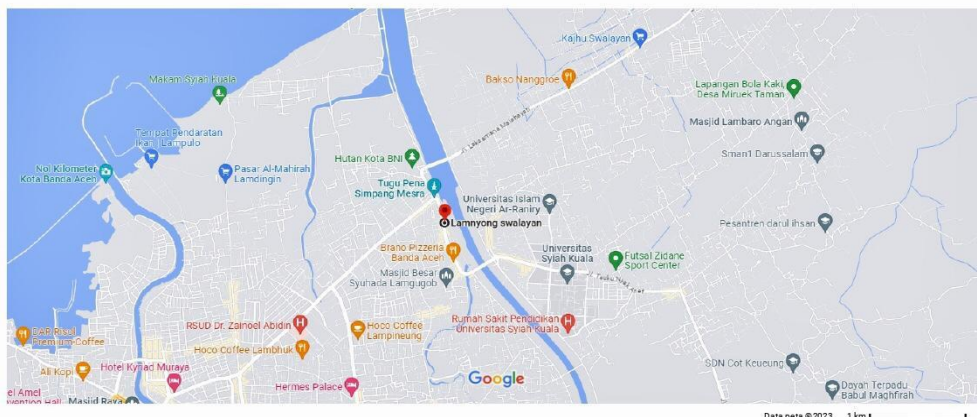
⁵³ Hasil wawancara dengan Fatharani, Karyawan Guardia Plaza Aceh, Pada Tanggal 4 Juni 2023

⁵⁴<https://www.google.com/maps/dir//Jl.+Teuku+Nyak+Arief+No.20,+Lamgugob,+Kec.+Syiah+Kuala,+Kota+Banda+Aceh,+Aceh+23115/@5.5737199,95.2861481,12z/data=!4m8!4m7!1m0!1m5!1m1!1s0x30403738a5ace02b:0xc891473b20b62d16!2m2!1d95.3561669!2d5.5737151?entry=ttu> (diakses pada tanggal 17 Juli 2023)

pintu dan berada jalan raya, disini tersedia alat pembayaran yang modern, seperti Qris, Transfer dan mempunyai mesin pengecekan harga sehingga mempermudah konsumen.

Swalayan ini buka hingga 24 jam, yang memiliki karyawan berjumlah lima belas orang laki-laki dan satu orang wanita, selain itu terdapat tenaga kerja wanita yang menjadi BA (Brand Ambassador) cosmetic, empat sampai lima orang. BA (Brand Ambassador) merupakan seseorang yang mempromosikan sebuah produk untuk meningkatkan konsumen, dan meningkatkan aktivitas marketing. Karyawan wanita hanya satu pada swalayan ini, oleh karena itu perusahaan memperbolehkan tenaga kerja wanita lebih cepat aturan jam kerja dan tidak memiliki shift tertentu, aturannya 8 jam/hari.⁵⁵

5) Lamnyong Swalayan



Gambar.5 Peta Lamnyong Swalayan

Lamnyong Swalayan terletak di Jalan. Lamgugop, Kecamatan Syiah Kuala, Kota Banda Aceh.⁵⁶ Lamnyong Swalayan menjadi salah

⁵⁵ Hasil wawancara dengan Fira dan Tari, Brand Ambassador dan karyawati di Aceh Meutuah Swalayan, Pada Tanggal 4 Juni 2023.

⁵⁶<https://www.google.com/maps/dir//Lamgugop,+Kec.+Syiah+Kuala,+Kota+Banda+Aceh,+Aceh/@5.5776404,95.2849862,12z/data=!4m8!4m7!1m0!1m5!1m1!1s0x304037f9>

satu swalayan ternama di Lamnyong, yang diaspresiasikan oleh Wali Kota Banda Aceh yaitu Aminullah Usman, pada tahun 2019, April. Wali kota ikut menghadiri saat peresmian Lamnyong Swalayan, Kamis 17 April 2019, dan ^{menyambut} baik kehadiran pusat perbelanjaan milik pengusaha lokal yaitu Wiki Noviandi, karena swalayan ini memiliki dampak positif bagi pergerakan ekonomi masyarakat. Menurutnya, mini market ini menjadi alternatif bagi warga kota dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, hadirnya swalayan ini membawa dampak ekonomi bagi Kota Banda Aceh karena mampu menampung tenaga kerja, meskipun belum dalam jumlah banyak diantaranya lima orang laki-laki dan dua orang wanita.⁵⁷ Swalayan ini mempunyai shift dari pukul 08:00 sampai pukul 23:00 malam.

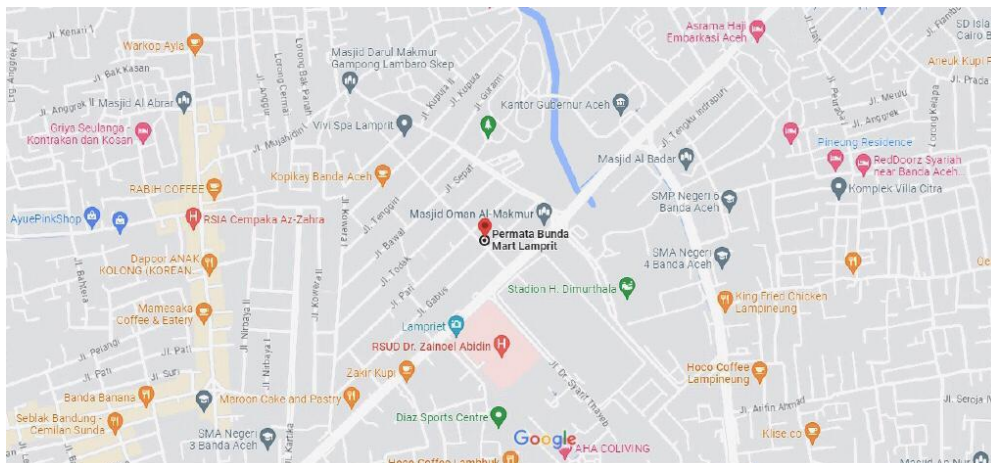
Disela-sela peresmian mini market ini, direktur Lamnyong Swalayan Wiki Noviandi mengungkapkan motivasinya membangun kemampuan entrepreneur. Kemudian ia juga ingin membantu masyarakat sekitar, setidaknya dapat membuka lapangan kerja. Karena pada saat peresmian itu sudah terdapat tujuh tenaga kerja yang di rekrut dari warga sekitarnya. Swalayan ini menyediakan space bagi perajinan lokal dengan produk UMKM.⁵⁸ Lokasi swalayan tidak jauh dari tempatnya mahasiswa/i, dan saat ini menjadi swalayan bisa dibidang cukup lengkap dan juga murah untuk keperluan sehari-hari.

[1e5ef4d9:0xdf5e2e0b38fb6f4!2m2!1d95.3549529!2d5.5776258?entry=ttu](#) (diakses pada tanggal 17 Juli 2023)

⁵⁷ Hasil wawancara dengan Iyana dan Rina, Karyawati di Lamnyong Swalayan, Pada Tanggal 4 Juni 2023.

⁵⁸ <https://bandaacehkota.go.id/berita/15094/wali-kota-apresiasi-hadirnya-lamnyong-swalayan-sebut-banda-aceh-terbuka-bagi-investor.html> (diakses pada tanggal 5 juni 2023)

6) Permata Bunda Mart



Gambar.6 Peta Swalayan Permata Bunda Mart

Swalayan Permata Bunda Mart terletak di Jl. Ayah Gani, Kampung Bandar Baru, Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh.⁵⁹ Gagasan pembangunan Permata Bunda Mart atas dasar kemauan untuk meningkatkan usaha supermarket yang menjadi pusat perbelanjaan dirintis oleh owner semenjak 2018. Dimana dulunya pada tahun 2013 masih terdirinya pusat perbelanjaan yang bernama Hamami Swalayan yang sekarang menjadi Permata Bunda Mart, lalu pada tahun 2018 berubah menjadi Swalayan Permata Bunda Mart Lamprit.

Dilihat dari segi pembangunannya terdapat dua ruko, dan saling berdampingan dengan beberapa swalayan yang lain, salah satunya Toko Beurata Swalyan. Swalayan juga berhadapan diantara beberapa Caffe Hits terkini di Banda Aceh yang pemilik rumahnya salah satu artis Aceh yang saat ini dikenal banyak orang yaitu, Babby Tsabina, rumahnya menjadi salah satu caffe terhitsu yang berhadapan

⁵⁹<https://www.google.com/maps/dir/H88P%2BPRQ,+Jl.+Ayah+Gani,+Bandar+Baru,+Kec.+Kuta+Alam,+Kota+Banda+Aceh,+Aceh/@5.5668305,95.2670809,12z/data=!4m8!4m7!1m0!1m5!1m1!!1s0x3040377b793241bb:0x42809226cff7fb5d!2m2!1d95.3371292!2d5.5668417?entry=ttu> (diakses pada tanggal 17 Juli 2023)

dengan Swalayan Permata Bunda Mart. Selain itu, juga berdekatan dengan mesjid Oman Banda Aceh dan hotel disekitarnya, disini menjual beragam keperluan sehari-hari yang buka dari pukul 08.00 pagi hingga 00:00 malam atau lebih, jumlah karyawan di swalayan ini adalah empat orang terdiri dari tiga orang laki-laki dan satu orang perempuan.⁶⁰

B. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Di Malam Hari Pada Swalayan Di Banda Aceh

Sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 76 Tentang Ketenagakerjaan, dimana fokus penelitian ini adalah perlindungan khususnya tenaga kerja wanita di malam hari. Adapun hasil wawancara yang di dapat berdasarkan bagaimana perlindungan yang terdapat pada Swalayan, berikut beberapa Swalayan yang memberikan kesempatan kepada penulis. Mulai dari yang terbesar dan ternama, hingga kelas menengah yang ada di Banda Aceh, diantaranya ada enam Swalayan yang diurut berdasarkan sudah kelas terbesar maupun menengah ;

- 1) PT.Alfamart
- 2) Suzuya Simpang Lima
- 3) Guardian Plaza Aceh
- 4) Aceh Meutuah Swalayan
- 5) Lamnyong Swalayan
- 6) Permata Bunda Mart

Swalayan-swalayan ini merupakan jenis perusahaan dagang, yaitu perusahaan dengan aktivitas membeli dan menjual kembali barang, tanpa

⁶⁰ Hasil wawancara dengan Rifka, Karyawati di Swalayan Permata Bunda Mart, Pada Tanggal 3 Juni 2023.

harus merubah bentuk barang. Contoh perusahaan dagang yang sering kita temui yaitu, supermarket, gerai maupun toko kelontong. Dalam ke enam swalayan di atas memiliki keterangan PT dan CV. PT adalah usaha berbentuk badan hukum, sedangkan CV adalah badan usaha non-hukum. PT memiliki aturan khusus dalam UU No.40/2007 tentang Perseroan Terbatas (UU PT). Sedangkan CV tidak memiliki aturan hukum yang mengatur regulasi.

Oleh karena itu perusahaan diatas mempunyai bentuk perlindungan tersendiri yang diterapkan pada perusahaannya dimana perusahaan tersebut memiliki ciri khas dan aturannya kepada setiap karyawan, ada perusahaan yang buka 24 jam dan tutup pukul 23:30. Berikut ini merupakan hasil wawancara tenaga kerja yang sudah bekerja dengan profesi masing masing, dan bentuk perlindungan yang di dapat saat jam kerja hingga waktu selesai jam kerja di malam hari.

Bentuk Perlindungan:

- 1) Dilarang mempekerjakan wanita yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun diantara pukul 23:00 sampai pukul 07:00.

Menurut hasil wawancara tenaga kerja wanita PT. Alfamart Lamnyong di Banda Aceh yang bernama Dessi Rahmatillah, Dessi telah di kontrak selama hampir setahun. Menurutnya, batasan usia sudah diterapkan karena belum ada yang bekerja dibawah usia 18 tahun. Karena syarat utama di Alfamart adalah boleh bekerja di atas usia 18 tahun.⁶¹ Selain itu, menurut karyawati lain yang memberikan pendapat bernama Tika, yang sudah bekerja di PT. Alfamart selama hampir satu setengah tahun dan tidak ada karyawan yang berusia 18 tahun ke bawah. Biasanya memang 18 tahun ke atas dalam

⁶¹ Hasil wawancara dengan Dessi Rahmatillah, Karyawati di PT. Alfamart Lamnyong, Pada Tanggal 4 Juni 2023

persyaratan yang ada.⁶²

Berikut menurut hasil wawancara dengan tenaga kerja wanita Suzuya Simpang Lima di Banda Aceh, bernama Nisa, ia sudah berprofesi sebagai karyawati di Suzuya selama kurang lebih enam bulan. Menurutnya selama ia bekerja di Swalayan ini tidak ada tenaga kerja wanita yang berusia dibawah 18 tahun, tetapi semuanya di atas 18 tahun.⁶³ Juga berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga kerja wanita yang berprofesi sebagai BA atau Brand Ambassador pada Suzuya Simpang Lima bernama Eci, ia sudah bekerja menjadi BA di Suzuya kurang lebih lima bulan, tetapi jika di dunia marketing sudah dari tahun 2012. Menurutnya Eci, usia tenaga kerja disini rata-rata 18 tahun keatas, tidak ada yang dibawah 18 tahun. Karena pada umumnya syarat bekerja di Suzuya baik menjadi karyawan/i dan Brand Ambassador harus mempunyai KTP terlebih dahulu sedangkan syarat membuat KTP seharusnya sudah berusia 18 tahun.⁶⁴

Dalam perusahaan selanjutnya yaitu Guardian, menurut hasil wawancara tenaga kerja wanita di Guardian yang bernama Fatharani, ia berprofesi menjadi karyawati di perusahaan Guardian ini sudah mencapai sekitaran tujuh bulanan. Menurutnya sendiri tidak ada tenaga kerja wanita yang berusia dibawah 18 tahun disini, rata-rata yaitu diatas 20 tahunan.⁶⁵

Menurut hasil wawancara selanjutnya dari tenaga kerja wanita di Aceh Meutuah Swalayan di Banda Aceh, yang bernama Fira berprofesi sebagai BA (Brand Ambassador) cosmetic di Swalayan ini, menurut Fira tenaga kerja wanita di Swalayan ini rata-rata sudah berusia 18 tahun keatas,

⁶² Hasil wawancara dengan Tika, Karyawati di PT. Alfamart Lamnyong, Pada Tanggal 13 Juni 2023

⁶³ Hasil wawancara dengan Nisa, Karyawati di Suzuya Simpang Lima, Pada Tanggal 4 Juni 2023

⁶⁴ Hasil wawancara dengan Eci, Brand Ambassador di Suzuya Simpang Lima, Pada Tanggal 4 Juni 2023

⁶⁵ Hasil wawancara dengan Fatharani, Karyawati di Guardian Plaza Aceh, Pada Tanggal 4 Juni 2023

jadi tidak ada yang berumur 18 tahun kebawah.⁶⁶ Begitupun menurut hasil wawancara karyawan di swalayan ini sendiri yang bernama Tari, selama ia bekerja mencapai hingga satu setengah tahun belum ada tenaga kerja wanita yang berusia 18 tahun ke bawah.⁶⁷

Di Lamnyong Swalayan di Banda Aceh terdapat tenaga kerja yang bernama Iyana berprofesi sebagai kasir⁶⁸ dan Rina sebagai admin,⁶⁹ menurut mereka di swalayan ini tidak ada tenaga kerja wanita yang uasiannya di bawah 18 tahun, semuanya diatas 18 tahun pekerja disini.

Yang terakhir menurut hasil wawancara tenaga kerja di Permata Bunda Mart bernama Rifka, sama seperti perusahaan yang lain untuk wanita di swalayan ini terdapat hanya satu karyawan dan ia sendiri berusia 24 tahun sudah bekerja mencapai dua tahun lamanya.⁷⁰

- 2) Pengusaha wajib memberikan makanan dan minuman bergizi serta menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja diantara pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00.

Menurut hasil wawancara dengan Dessi⁷¹ dan Tika⁷², sebagai tenaga kerja di PT. Alfamart, menjelaskannya bahwasannya setiap harinya

⁶⁶ Hasil wawancara dengan Fira, Brand Ambassdor di Aceh Meutuah Swalayan, Pada Tanggal 4 Juni 2023

⁶⁷ Hasil wawancara dengan Tari, Karyawan di Aceh Meutuah Swalayan, Pada Tanggal 13 Juni 2023

⁶⁸ Hasil wawancara dengan Iyana, Karyawan di Lamnyong Swalayan, Pada Tanggal 4 Juni 2023.

⁶⁹ Hasil wawancara dengan Rina, Karyawan di Lamnyong Swalayan, Pada Tanggal 13 Juni 2023

⁷⁰ Hasil wawancara dengan Rifka, Karyawan di Permata Bunda Mart, Pada Tanggal 3 Juni 2023

⁷¹ Hasil wawancara dengan Dessi Rahmatillah, Karyawan di PT. Alfamart Lamnyong, Pada Tanggal 4 Juni 2023

⁷² Hasil wawancara dengan Tika, Karyawan di PT. Alfamart Lamnyong, Pada Tanggal 13 Juni 2023

untuk makanan dan minuman yang bergizi saat ini mereka masih membawa bekal sendiri terkadang bisa beli diluar jika sudah masuk jam makan baik di siang hari maupun di malam hari. Namun perusahaan belum menanggung makanan dan minuman yang bergizi saat jam kerja dimalam hari.

Selanjutnya menurut hasil wawancara dengan Nisa sebagai tenaga kerja di Suzuya Simpang Lima, bahwa dari perusahaan belum memberikan makanan dan minuman yang bergizi pada saat jam kerja baik di siang hari maupun di malam hari.⁷³ Tetapi menurut hasil wawancara salah satu BA (Brand Ambassador) di Suzuya Simpang Lima bernama Eci, bahwa makanan dan minuman yang bergizi disaat shift dimalam hari biasanya sesuai dengan aturan perusahaan atau Brand yang di pegang masing-masing karena untuk perusahaannya Eci sendiri ia diberikan uang saku untuk membeli makanan dan minuman yang bergizi setiap harinya.⁷⁴

Dapat dilihat kembali dari hasil wawancara tenaga kerja di Guardian yang berada di dalam Plaza Mall Aceh bernama Fatharani, menurutnya makanan dan minum yang bergizi saat jam kerja di malam hari mereka membeli sendiri dan belum tanggung oleh perusahaan tersebut.⁷⁵

Dari hasil wawancara dengan Fira sebagai BA (Brand Ambassador) Aceh Meutuah Swalayan⁷⁶ dan hasil wawancara dari satu-satunya karyawan perusahaan tersebut bernama Tari⁷⁷, dilihat untuk shift mereka berbeda tetapi dari kewajiban perusahaan memberikan makanan dan minuman yang bergizi mereka sama. Karena pihak perusahaan belum menanggung sepenuhnya,

⁷³ Hasil wawancara dengan Nisa, Karyawati di Suzuya Simpang Lima, Pada Tanggal 4 Juni 2023

⁷⁴ Hasil wawancara dengan Eci, Brand Ambassador di Suzuya Simpang Lima, Pada Tanggal 14 Juni 2023

⁷⁵ Hasil wawancara dengan Fatharani, Karyawati di Guardian Plaza Aceh, Pada Tanggal 4 Juni 2023

⁷⁶ Hasil wawancara dengan Fira, Brand Ambassador di Aceh Meutuah Swalayan, Pada Tanggal 4 Juni 2023

⁷⁷ Hasil wawancara dengan Tari, Karyawati di Aceh Meutuah Swalayan, Pada Tanggal 13 Juni 2023

namun terkadang diberikan tetapi sekali dua kali saja.

Selanjutnya Menurut Iyana sebagai tenaga kerja yang berprofesi menjadi kasir di Lamnyong Swalayan menerangkan bahwa perusahaan menanggung dengan memberikan uang saku di setiap harinya untuk membeli makanan dan minuman yang bergizi pada saat jam kerja berlangsung.⁷⁸ Tetapi beda dengan halnya tenaga kerja wanita yang satunya lagi bernama Rina, berprofesi sebagai admin swalayan. Menurut Rina dari segi pekerjaan sudah berbeda, waktu jam kerja pun lebih awal selesai dibanding kasir oleh karena itu ia tidak mendapatkan kewajiban diberikan makanan dan minuman yang bergizi.⁷⁹

Terakhir dilihat dari hasil wawancara dengan Rifka satu-satunya tenaga kerja wanita di Permata Bunda Mart. Menurutnya hampir dua tahun berkerja ia tidak diberikan uang saku di setiap harinya untuk membeli makanan dan minuman yang bergizi, hanya mendapatkan sekali dua kali dalam sebulan. Namun yang dilihat bahwasannya perusahaan sudah menanggung tetapi tidak terlalu sering walaupun dengan memberi uang saku bukan langsung memberikan makanan dan minuman yang bergizi.⁸⁰

- 3) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar dan jemput bagi pekerja wanita yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23:00 sampai dengan pukul 05:00.

Menurut hasil wawancara kedua tenaga kerja wanita PT. Alfamart

⁷⁸ Hasil wawancara dengan Iyana, Karyawan di Lamnyong Swalayan, Pada Tanggal 4 Juni 2023.

⁷⁹ Hasil wawancara dengan Rina, Karyawan di Lamnyong Swalayan, Pada Tanggal 13 Juni 2023

⁸⁰ Hasil wawancara dengan Rifka, Karyawan di Permata Bunda Mart, Pada Tanggal 3 Juni 2023

bernama Dessi Rahmatillah⁸¹ dan Tika⁸² dengan aturan shift di dalamnya terbagi dua bagian, yakni mulai pukul 07:00 hingga pukul 16:00 sore, selanjutnya mulai pukul 15:00 hingga pukul 23:30 malam. Dapat dilihat dari shift bahwasannya perusahaan sudah harus menerapkan fasilitas antar dan jemput pada saat shift malam berakhir karena sudah melewati jam kerja dalam aturan diatas. Tetapi menurut hasil wawancara perusahaan belum menerapkan fasilitas antar dan jemput biasanya mereka masih membawa kendaraan masing-masing atau diantar oleh keluarganya, dan menurut kedua narasumber diatas insyaallah mereka selalu merasa aman karena menurut mereka saat pulang bekerja suasana jalan masih sangat ramai jadi tidak enggan untuk berteriak jika ada sesuatu yang tidak diinginkan terjadi.

Selanjutnya menurut hasil kedua tenaga kerja wanita di Suzuya Simpang Lima bernama Nisa shift karyawan disini terbagi dua, pertama dari pukul 09:00 pagi sampai pukul 17:00 sore dan kedua dari pukul 16:00 sore sampai pukul 00:00 malam. Berbicara tentang kendaraan yang digunakan oleh Nisa, biasanya Nisa diantar oleh keluarga dan orang terdekat, tetapi sesekali membawa kendaraan pribadi. Perusahaan Suzuya tutup paling maksimal itu jam 23:30 atau jam 00:00 WIB. Menurut Nisa jika pulang jam segitu dan membawa kendaraan pribadi itu sebetulnya kurang aman, tetapi biasanya menginap di kos kerabatnya, yang berdekatan dengan tempat kerja hanya sekali-kali karena lebih sering diantar dan jemput oleh keluarga.⁸³ Berbeda dengan Shift Eci sebagai BA (Brand Ambassador), ada yang masuk pukul 09:00 ada yang masuk pukul 12:00 hingga pukul 13:00 selanjutnya untuk siang masuknya pukul 14:00 WIB. Jadwal pulang biasanya dari pukul

⁸¹ Hasil wawancara dengan Dessi Rahmatillah, Karyawati di PT. Alfamart Lamnyong, Pada Tanggal 4 Juni 2023

⁸² Hasil wawancara dengan Tika, Karyawati di PT. Alfamart Lamnyong, Pada Tanggal 13 Juni 2023

⁸³ Hasil wawancara dengan Nisa, Karyawati di Suzuya Simpang Lima, Pada Tanggal 4 Juni 2023

17:00 untuk yang masuk pagi kalau masuk malam pulanginya pukul 23:00 malam. Menurutnya biasanya mereka yang bekerja disini masing-masing punya kendaraan sendiri, fasilitas antar dan jemput pun dari perusahaan belum berlaku dan belum diterapkan, karena mereka hingga saat ini masih membawa kendaraan sendiri di setiap harinya.⁸⁴

Fatharani tenaga kerja wanita di Guadian Plaza Aceh, dari hasil wawancaranya bahwa fasilitas antar dan jemput juga belum berlaku dan tidak diterapkan dikarenakan mereka masih diantar dan jemput oleh keluarganya. Shift pada perusahaan ini menerapkan delapan jam/ setiap harinya, dan dibagi tiga shift diantaranya shift pertama dari pukul 09:00 sampai pukul 16:00 WIB, kedua dari pukul 12:00 sampai pukul 20:30 WIB, dan yang ketiga dari pukul 14:00 sampai pukul 22:30 WIB. Menurut Fatharani mereka merasa nyaman dan aman diantar olah keluarga, oleh karena itu tidak menjadi khawatir tersendiri.⁸⁵ Dilihat dari narasumber diatas bahwasannya tidak terjadi keberatan jika perusahaan belum menerapkan karena pembagian shift kerja saat waktu operasional berakhir belum lewat dari aturan yang berlaku.

Dapat dilihat lagi dari hasil wawancara tenaga kerja wanita di Aceh Meutuah Swalayan terkait fasilitas antar dan jemput, bernama Fira profesi sebagai BA (Brand Ambassador) cosmetic yang bekerja di swalayan ini. Aceh Meutuah swalayan buka 24 jam di setiap harinya, dari selama fira bekerja sebagai BA ia belum pernah mendapatkan perlindungan saat selesainya bekerja di malam hari, karena dari perusahaannya juga tidak diterapkan maupun dari swalayan tersebut. BA yang bekerja di swalayan ini ada empat atau lima dari Brand yang berbeda-beda. Tenaga kerja wanita

⁸⁴ Hasil wawancara dengan Eci, Brand Ambassador di Suzuya Simpang Lima, Pada Tanggal 14 Juni 2023

⁸⁵ Hasil wawancara dengan Fatharani, Karyawati di Guardian Plaza Aceh, Pada Tanggal 4 Juni 2023

pada swalayan ini dihitung bekerja setiap harinya delapan jam, tetapi tenaga kerja laki-laki mereka sudah tinggal di swalayan ini. Dalam perlindungannya BA dan tenaga kerja wanita di swalayan ini mereka selalu membawa kendaraan pribadi, saat waktu operasional dalam bekerja perusahaan memiliki petugas keamanan sehingga membuat mereka aman disaat bekerja. Menurut Fira swalayan ini belum menerapkan fasilitas antar dan jemput⁸⁶, Begitu pula Tari sebagai tenaga kerja wanita satu-satunya di Aceh Meutuah Swalayan ini, bahwa benar tidak berlakunya fasilitas antar dan jemput. Biasanya kami membawa kendaraan pribadi, karena berhubungan tempat kerja juga dekat dengan rumah.⁸⁷

Menurut hasil wawancara kedua tenaga kerja wanita yang selanjutnya dari Lamnyong Swalayan yang bernama Iyana sebagai kasir⁸⁸ dan Rina sebagai admin. Untuk shift bekerjanya Iyana menyebutkan dari pukul 08:00 sampai pukul 23:00 malam, belum dihitung beres-beresnya, kadang sedikit lebih lama kalau ada pembeli. Namun menurut Rina ia hanya bekerja hingga sampai jam 17:00 setiap harinya jadi untuk fasilitas antar dan jemput mungkin tidak harus diterapkan.⁸⁹ Iyana dan Rina menyatakan bahwa perlindungan mereka dalam halnya memfasilitas antar dan jemput, swalayan ini belum diterapkan, karena mereka selalu membawa kendaraan pribadi.

Selanjutnya menurut hasil mewawancarai tenaga kerja wanita yang terakhir yaitu Permata Bunda Mart bernama Rifka, Swalayan buka dari pukul 08:00 hingga 00:00, tapi kadang tutup lebih awal atau bisa jadi lebih lama dari waktu tutup sebenarnya. Kendaraan yang digunakan saat

⁸⁶ Hasil wawancara dengan Fira, Brand Ambassador di Aceh Meutuah Swalayan, Pada Tanggal 4 Juni 2023

⁸⁷ Hasil wawancara dengan Tari, Karyawati di Aceh Meutuah Swalayan, Pada Tanggal 13 Juni 2023

⁸⁸ Hasil wawancara dengan Iyana, Karyawati di Lamnyong Swalayan, Pada Tanggal 4 Juni 2023

⁸⁹ Hasil wawancara dengan Rina, Karyawati di Lamnyong Swalayan, Pada Tanggal 13 Juni 2023

pergi dan pulang pun kadang Rifka diantar oleh keluarga atau membawa kendaraan sendiri, karena dalam halnya memfasilitasi antar dan jemput perusahaan tidak menerapkan, menurut Rifka ia sudah terbiasa dengan membawa kendaraan pribadi bahkan ia lebih nyaman jika membawa kendaraan sendiri karena lebih gampang kemana-mana mau beli makanan diluar pun gampang. Tetapi kadang-kadang tenaga kerja laki-laki berkenan untuk mengikuti dan menjaga Rifka hingga sampai tujuan saat pulang terlalu larut malam. Pada saat pulang daerah rumah masih termasuk sangat ramai jika pulang jam segitu, jadi ia tidak terlalalu khawatir akan hal kejahatan. Tetapi juga harus jaga-jaga supaya kita selalu aman saat pergi maupun pulang, jangan lupa memberi kabar ke orang terdekat seperti orang tua, atau teman terdekat. Supaya kalau terjadi sesuatu yang tidak diinginkan mereka tau kemana harus dicari.⁹⁰

C. Analisis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Di Malam Hari Pada Swalayan Di Banda Aceh Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Telah diuraikan sebelumnya bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan, akan tetapi di dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah. Selanjutnya objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 meliputi:

- 1) Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
- 2) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja.
- 3) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

⁹⁰ Hasil wawancara dengan Rifka, karyawan di Permata Bunda Mart, Pada Tanggal 3 Juni 2023.

- 4) Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
- 5) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.
- 6) Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

Adapun Fokus penelitian penulis dalam Pasal 76 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlindungan pekerja terutama bagi wanita: Pertama, Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Kedua Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib Memberikan makanan dan minuman bergizi dan Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Terakhir, Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.⁹¹

Selanjutnya dilihat dari hasil wawancara oleh narasumber-narasumber diatas bahwasannya dapat disimpulkan masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya menerapkan bentuk perlindungan yang seharusnya di terapkan, seperti dari hal terkecil kewajiban memberikan makanan dan minuman yang bergizi saat jam kerja diantara pukul 23:00 hingga pukul 07:00. Namun dalam prakteknya perusahaan yang belum menerapkan kewajiban tersebut ada tiga, yaitu: PT.Alfamart, Guardian Plaza Aceh, dan Aceh Meutuah Swalayan. Namun untuk Swalayan Suzuya Simpang Lima, Lamnyong Swalayan dan Permata Bunda Mart dari hasil wawancara tenaga kerja wanitanya dan BA (Brand Ambassador)

⁹¹ Berdasarkan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

perusahaan, mereka telah diberikan makanan dan minuman yang bergizi disaat jam kerja ataupun habis jam kerja oleh pihak perusahaan, walaupun tidak diberikan setiap harinya. Berbeda dengan Lamnyong Swalayan dari hasil wawancara oleh kasir yang bernama Iyana yang setiap harinya diberikan uang saku untuk membeli makanan dan minuman oleh perusahaan.⁹² Tetapi jika dilihat dari perspektif aturan yang di atur dalam Pasal 3 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23:00 Sampai Dengan 07:00 bahwa makanan dan minuman seharusnya tidak dapat diganti dengan uang⁹³, namun dalam prakteknya Suzuya Simpang Lima, Lamnyong Swalayan dan Permata Bunda Mart hanya memberikan uang saku. Masih menjadi nilai plus karena pengusaha sudah bertanggung jawab dengan kesehatan karyawannya.

Perlindungan selanjutnya yaitu perusahaan memfasilitasi antar dan jemput bagi tenaga kerja wanita diantara pukul 23:00 sampai dengan pukul 05:00. Dari aturan sebelumnya sudah menjadi banyak pertanyaan di dalamnya, tetapi dibalik semuanya masih ada perusahaan yang menerapkan kewajiban memberikan uang saku untuk makan dan minum yang bergizi tersebut. Berbeda dengan perlindungan yang satu ini, ke enam perusahaan diatas dari Swalayan tenama hingga Swalayan menengah di Banda Aceh belum ada satupun yang menerapkan perlindungan ini.

Namun walaupun demikian, masih ada keunggulan terbaik dari ke enam perusahaan tersebut, karena semua perusahaan sudah sepenuhnya menerapkan perlindungan bagi wanita yang belum berusia 18 (delapan

⁹² Hasil wawancara dengan Iyana, Karyawan di Lamnyong Swalayan, Pada Tanggal 4 Juni 2023

⁹³ Berdasarkan Pasal 3 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23:00 Sampai Dengan 07:00.

belas) tahun untuk dilarang diperkerjakan diantara pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00. Oleh karena itu dapat disimpulkan masih ada perlindungan yang belum di terapkan maupun yang sudah diterapkan dengan sepenuhnya oleh perusahaan dalam aturan dari Pasal 76 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berikut ini merupakan beberapa perusahaan Swalayan yang belum sepenuhnya menerapkan aturan tetapi masih bisa dipertimbangkan karena jam kerja atau shift malamnya belum melewati batas yang sudah di atur, yaitu: Guardian Plaza Aceh dikarenakan selesai shift paling lama pukul 22:30⁹⁴ dan Aceh Meutuah Swalayan dimana Swalayan ini buka 24 jam, tetapi mengutamakan tenaga kerja wanita selesai lebih awal yaitu pukul 22:30.⁹⁵

⁹⁴ Hasil wawancara dengan Fatharani , Karyawati di Guardian Plaza Aceh, Pada Tanggal 4 Juni 2023

⁹⁵ Hasil wawancara dengan Fira dan Tari, Brand Ambassador dan Karyawati di Aceh Meutuah Swalayan, Pada Tanggal 4 Juni 2023

BAB EMPAT

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan dari penelitian yang telah yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan yaitu :

1. Perlindungan hukum tenaga kerja wanita di malam hari dilihat dari hasil wawancara karyawan di beberapa perusahaan Swalayan yang ada di Banda Aceh mulai dari Swalayan yang terbesar dan ternama, hingga kelas menengah yaitu : PT.Alfamart, Suzuya simpang Lima, Guardian Plaza Aceh, Aceh Meutuah Swalayan, Lamnyong Swalayan dan Permata Bunda Mart. Bentuk perlindungannya berbeda beda, sebagian Swalayan menerapkan pembagian shift jam kerja sebagian yang lain tidak atau sampai waktu operasional selesai. Beberapa Swalayan perusahaan yang menerapkan kewajiban diberikan uang saku untuk membeli makanan dan minuman yang bergizi dan sebagian yang lain tidak menerapkan. Selanjutnya dalam masalah pekerja wanita di malam hari dapat disimpulkan bahwa seluruh perusahaan Swalayan tersebut meneapkannya fasilitas antar dan jemput. Namun point terbaiknya ke enam Swalayan tersebut sudah sepenuhnya menerapkan dilarangnya penerimaan pekerja wanita dibawah umur 18 tahun.
2. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 76 lebih menekankan perlindungan hukum terhadap perempuan yang bekerja di malam hari dengan menjamin dan memberikan segala hak-hak yang diperlukan dan diperoleh

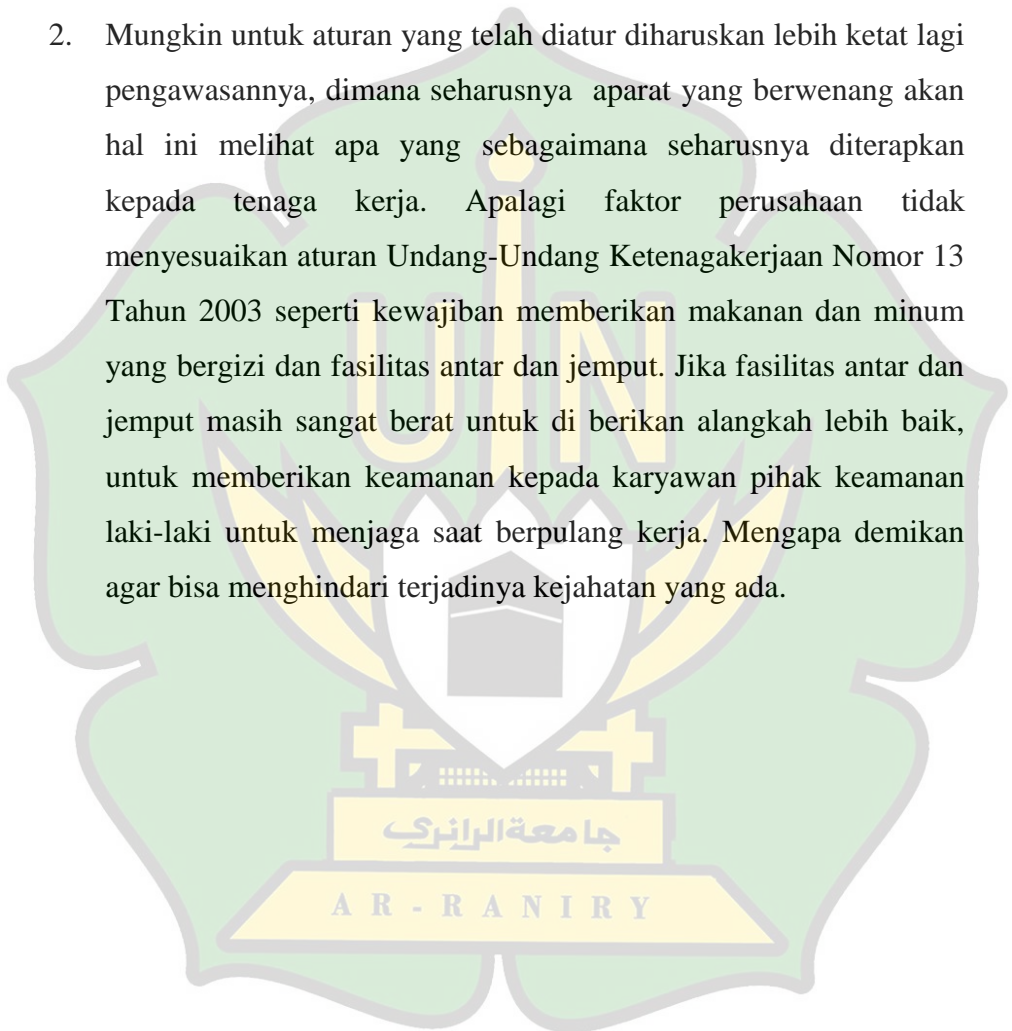
3. pekerja perempuan yaitu Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Kedua Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib Memberikan makanan dan minuman bergizi dan Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Terakhir, Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Oleh karena itu dari paparan di atas perlindungan hukum tenaga kerja wanita di malam hari dari ke-enam swalayan diatas dapat disimpulkan belum berjalan dengan sesuai dan amanah Undang-Undang. Seperti masih ada sebagian besar perusahaan yang belum menerapkan kewajiban memberikan makanan dan minum yang bergizi diantaranya perusahaan PT.Alfamart, Guardian Plaza Aceh, dan Aceh Meutuah Swalayan dalam aturan fasilitas antar dan jemput terhadap tenaga kerja wanita yanga bekerja antara pukul 23:00 hingga pukul 07:00 seluruh perusahaan tersebut belum sama sekali menerapkannya. Namun walaupun demikian, masih ada keunggulan terbaik dari ke-enam perusahaan tersebut, karena semua perusahaan sudah sepenuhnya menerapkan perlindungan bagi wanita yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun untuk dilarang diperkerjakan diantara pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00.

B. Saran

1. Setiap pengusaha yang akan mempekerjakan pekerja/buruh wanita yang bekerja di malam hari untuk berpedoman dalam ketentuan yang sudah diatur seharusnya untuk tetap melaksanakan

apalagi dalam halnya memberikan makanan dan minum yang bergizi menjadi salah satu yang sangat penting sehingga tenaga kerja wanita tidak lesuh karena kurangnya asumsi yang baik dan benar. Mungkin terkhusus lagi untuk memberikan pen jagaan yang nyaman kepada tenaga kerja wanita ketika pulang kerja.

2. Mungkin untuk aturan yang telah diatur diharuskan lebih ketat lagi pengawasannya, dimana seharusnya aparat yang berwenang akan hal ini melihat apa yang sebagaimana seharusnya diterapkan kepada tenaga kerja. Apalagi faktor perusahaan tidak menyesuaikan aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 seperti kewajiban memberikan makanan dan minum yang bergizi dan fasilitas antar dan jemput. Jika fasilitas antar dan jemput masih sangat berat untuk di berikan alangkah lebih baik, untuk memberikan keamanan kepada karyawan pihak keamanan laki-laki untuk menjaga saat berpulang kerja. Mengapa demikian agar bisa menghindari terjadinya kejahatan yang ada.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Afrita Indra, 2021, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia*. Yogyakarta: Absolute Media.

As Siba'y Mustafa, 1977, *Wanita di antara Hukum Islam dan Perundang-Undangan*. Jakarta: Bulan Bintang.

Engineer Asghar Ali, 1994, *Hak-Hak Perempuan Dalam Islam*. Jakarta: LSPPA Yayasan Prakasa.

Ferricha Dr.Dian, 2021, *Hukum Ketenagakerjaan Di Era Digitalisasi*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.

H Arifuddin Muda, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara: Malang.

Hari Cecep Syamsul, 2022, *Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan*. Cimahi:Sastra digital.

Hanifah Ida, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Medan: CV. Pustaka Prima.

Kiswandari Melania, 2014, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Narkubo Cloid Dan Ahcmadi Abu, 2003, *Metodelogi Penelitian*, Jakarta: PT. Bumi Askara.

Pujiastuti Endah, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang :University Press.

Pitoyo Whimbo, 2010, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta:Visimedia.

Rahayu Devi,2019, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya:Scopindo.

Soepomo Imam, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.

Soekanto Soerjono, 2014, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia.

Soekanto Soerjono & Mamudji Sri, 2001, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Rajawali Pers.

W Nindry Sulistya, 2022, *Pengantar Hukum Perburuhan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*. Yogyakarta: PT.Kanisius.

B. Jurnal dan Skripsi

Bustaman Kamaruzzaman A, “*Perempuan Aceh Dalam Perspektif Antropologi*”, Jurnal, Vol.1 No.2, September, (2015).

Ikhlas Hasvi Hadyan, 2021, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Shift Malam Hari Di Arena Pool & Cafe Pekan Baru Ditinjau UU No.13 Tahun 2003*”. Skripsi: Pekan Baru, Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau.

Jaffaruddin, 2018/2019, *Implementasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Ditinjau Dari UU No.13 Tahun 2003*”. Skripsi: Banda Aceh, Fakultas Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam.

Kahfi Ashabul, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*”, Jurnal Jurisprudentie, Vol 3 No.2 Desember (2016).

Kurniadi Prasetyo, “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa*”, Jurnal Ilmu Hukum, Vol.3 No.1, Juni, (2019).

Khairani & Lisna Safarni, “*Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan Sebagai SPG (Sales Promotion Girls), Studi Pada Perusahaan Depstore Kota Banda Aceh*”, Jurnal International Journal of Child and Gender Studies, Vol.5 No.1, (2015).

Mulyani Djakarta, “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi*”, Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol 3 No.1 September

(2018).

S Muh.Herismant Buscar, 2015, "*Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari Di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar Undang-Undang No 13 Tahun 2003*". Skripsi : Makassar, Fakultas Syariah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin.

Setiawan Made Gede Angga Bagus, Mudana Nyoman Dkk, "*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*". Universitas Yos Soedarso.

Sinaga Niru Anita,dkk, "*Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*", Jurnal Teknologi Industri, September (2021).

Susiana Sali, "*Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme*", Jurnal Aspirasi, Vol 8 No.2 Desember (2017).

C. Undang-Undang

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.224.Men/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00

D. Internet

Diakses melalui :

http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/180/5/128600139_file5.pdf

Diakses melalui :

<https://id.m.wikipedia.org/wiki/Malam#:~:text=Malam%20>

Diakses melalui :

<https://id.m.wikipedia.org/wiki/Undang-undang>

Diakses melalui :

<https://www.andalastourism.com/mall-banda-aceh>

Diakses melalui :

https://id.m.wikipedia.org/wiki/Plaza_Aceh

Diakses melalui :

<https://bandaacehkota.go.id/berita/15094/wali-kota-apresiasi-hadirnya-lamnyong-swalayan-sebut-banda-aceh-terbuka-bagi-investor.html>

Diakses melalui :

<https://www.google.com/maps/dir//H9F7%2B88F,+Jl.+Teuku+Nyak+Arief,+Rukoh,+Kec.+Syiah+Kuala,+Kota+Banda+Aceh,+Aceh/@5.5733105,95.2932674,12z/data=!4m8!4m7!1m0!1m5!1m1!1s0x30403710a5b7ed09:0xfaa60e68be92d0f!2m2!1d95.3633081!2d5.5733088?entry=ttu>

Diakses melalui :

<https://www.google.com/maps/dir//SUZUYA+SIMPANG+LIMA,+H83C%2BRG9,+Kuta+Alam,+Kec.+Kuta+Alam,+Kota+Banda+Aceh,+Aceh+23127/Banda+Aceh,+Kota+Banda+Aceh,+Aceh/@5.551303,95.3179596,16z/data=!3m1!4b1!4m14!4m13!1m5!1m1!1s0x304037463dd0efd:0x9ad84c8879185816!2m2!1d95.3216519!2d5.5550171!1m5!1m1!1s0x3040377ae63dbcdf:0x3039d80b220cb90!2m2!1d95.3237559!2d5.5482904!3e0?entry=ttu>

Diakses melalui :

<https://www.google.com/maps/dir//Jl.+Teuku+Nyak+Arief+No.20,+Lamgugob,+Kec.+Syiah+Kuala,+Kota+Banda+Aceh,+Aceh+23115/@5.5737199,95.2861481,12z/data=!4m8!4m7!1m0!1m5!1m1!1s0x30403738a5ace02b:0xc891473b20b62d16!2m2!1d95.3561669!2d5.5737151?entry=ttu>

Diakses melalui :

<https://www.google.com/maps/dir//Lamnyong+swalayan,+Lamgugob,+Kec.+Syiah+Kuala,+Kota+Banda+Aceh,+Aceh/@5.5776445,95.3550268,15z/data=!4m8!4m7!1m0!1m5!1m1!1s0x304037f91e5ef4d9:0xdf5e2e0b38fb6f4!2m2!1d95.3549529!2d5.5776258?entry=ttu>

Diakses melalui :

<https://www.google.com/maps/dir//H88P%2BPRQ,+Jl.+Ayah+Gani,+Bandar+Baru,+Kec.+Kuta+Alam,+Kota+Banda+Aceh,+Aceh/@5.5668305,95.2670809,12z/data=!4m8!4m7!1m0!1m5!1m1!1s0x3040377b793241bb:0x42809226cff7fb5d!2m2!1d95.3371292!2d5.5668417?entry=ttu>

Lampiran 2: SK Penetapan Pembimbing Skripsi



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 847/Un.08/FSH/PP.00.9/2/2023

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

- Menimbang :
- Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKK Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKK Skripsi tersebut;
 - Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKK Skripsi;
 - Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

- Mengingat :
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 - Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
 - Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 - Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
 - Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di lingkungan Departemen Agama RI;
 - Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 - Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 - Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH TENTANG BIMBINGAN SKRIPSI

- KESATU : Menunjuk Saudara (i):
- | | |
|----------------------------|-----------------------|
| a. Dr. Kamaruzzaman, M. Sh | Sebagai Pembimbing I |
| b. Yuhansibar, M.Ag | Sebagai Pembimbing II |
- untuk membimbing KKK Skripsi Mahasiswa (i):
- | | |
|-------|---|
| Nama | : Khusnul Khatimah |
| NIM | : 190106033 |
| Prodi | : Ilmu Hukum |
| Judul | : <i>Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita Di Malam Hari Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Penelitian Swalayan Di Banda Aceh)</i> |
- KEDUA : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- KETIGA : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2023;
- KEEMPAT : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Banda Aceh
pada tanggal 9 Februari 2023
DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM,



KAMARUZZAMAN

Tembusan:

- Rektor UIN Ar-Raniry;
- Ketua Prodi Ilmu Hukum;
- Mahasiswa yang bersangkutan;
- Arsip.

Lampiran 3: Surat Permohonan Melakukan Penelitian

02/07/23 09:16 Document



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : un@ar-raniry.ac.id

Nomor : 1684/Un.08/FSHL/PP.00.9/07/2023
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
PT. Alfamart Banda Aceh


Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **KHUSNUL KHATIMAH / 190106033**
Semester/Jurusan : VIII / Ilmu Hukum
Alamat sekarang : Jl. Mujahiddin Ir. Anggur , lambaro skep.

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita Di Malam Hari Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi penelitian Swalayan Di banda aceh)**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 02 Juli 2023
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 02 Juli 2023 Hasnul Arifin Melayu, M.A.

<https://mahasiswa.siekad.ar-raniry.ac.id/e-mahasiswa/akademik/penelitian> 1/1

Gambar 1 Surat Pemohonan Melakukan Penelitian di PT. Alfamart, Lamnyong Kota Banda Aceh.

02/07/23 09:16

Document



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
 Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
 Telepon : 0651- 7557321. Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 1684/Un.08/FSHL/PP.00.9/07/2023
 Lamp : -
 Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,
 PT. Aceh Meutuah Swalayan Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb,
 Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **KHUSNUL KHATIMAH / 190106033**
 Semester/Jurusan : VIII / Ilmu Hukum
 Alamat sekarang : Jl. Mujahiddin Ir. Anggur , lambaro skep.

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita Di Malam Hari Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi penelitian Swalayan Di banda aceh)*

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 02 Juli 2023
 an. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Hasnul Arifin Melayu, M.A.

Berlaku sampai : 02 Juli 2023

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

<https://mahasiswa.slakad.ar-raniry.ac.id/e-mahasiswa/akademik/penelitian>

1/1

Gambar 2 Surat Pemohonan Melakukan Penelitian di Aceh Meutuah Swalayan, Lamgugop, Kota Banda Aceh.

02/07/23 09:18

Document



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 1684/Un.08/FSH.I/PP.00.9/07/2023
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,
PT. Swalayan Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **KHUSNUL KHATIMAH / 190106033**
Semester/Jurusan : VIII / Ilmu Hukum
Alamat sekarang : Jl. Mujahiddin Ir. Anggur , lambaro skep.

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita Di Malam Hari Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi penelitian Swalayan Di banda aceh)*

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 02 Juli 2023
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Hasnul Arifin Melayu, M.A.

Berlaku sampai : 02 Juli 2023

جامعة الرانيري
AR - RANIRY

<https://mahasiswa.siakad.ar-raniry.ac.id/e-mahasiswa/akademik/penelitian>

1/1

Gambar 2 Surat Pemohonan Melakukan Penelitian di Seluruh Swalayan Kota Banda Aceh.

Lampiran 5: *Protokol Wawancara*

Judul Penelitian/Skripsi	: Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita Di Malam Hari Menurut Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Penelitian Swalayan Di Banda Aceh)
Waktu Wawancara	: Pukul 10.00- 16:00 WIB/ 03 Juni 2022
Tempat	: Pengadilan Negeri Tipikor Banda Aceh
Pewawancara	: Khusnul Khatimah
Orang Yang Diwawancarai	: Karyawati Swalayan
Jabatan Naradumber	: Kasir, Admin, dan Brand Ambassador

Wawancara ini akan meneliti tentang **“Perlindungan hukum perusahaan yang di dapat oleh tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari.”** Tujuan dari wawancara ini untuk melengkapi data dalam penelitian penulis. Data tersebut akan dilindungi kerahasiaannya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapat persetujuan dari orang yang Diwawancarai. Wawancara ini akan membutuhkan waktu selama 75 menit (Tujuh puluh lima menit).

Daftar Pertanyaan:

1. Adakah tenaga kerja perempuan yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun?
2. Sudah berapa lama anda bekerja di swalayan ini ?
3. Bagaimana perbagian jam kerja anda dalam bekerja di swalayan ini ?
4. Berapa jumlah tenaga kerja wanita dalam swalayan ini?
5. Adakah penyediaan makananan dan minuman yang bergizi bagi yang bekerja antara pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00 ?
6. Adakah penyediaan angkutan antar jemput bagi pekerja wanita yang berangkat dan pulang antara pukul 23:00 sampai dengan pukul 05:00 ?
7. Kebanyakan pekerja wanita menggunakan kendaraan pribadi/dijemput dan diantar/ angkutan umum ?
8. Adakah petugas keamanan yang bekerja hingga malam hari ?
9. Berapa tugas keamanan yang bekerja di malam hari ?
10. Apakah anda merasa aman jika tidak diantar dan membawa kendaraan pribadi ?

Lampiran 6: Dokumentasi

1. Profil Swalayan di Banda Aceh



Gambar 1 PT. Alfamart di Lamnyong Kota Banda Aceh.



Gambar 2 Suzuya di Simpang Lima Kota Banda Aceh.



Gambar 3 Guardian di Plaza Aceh Kota Banda Aceh.



Gambar 4 Aceh Meutuah Swalayan di Lamgugop Kota Banda Aceh.



Gambar 5 Lamnyong Swalayan di Lamugop Kota Banda Aceh.



Gambar 6 Permata Bunda Mart di Lamprit di Banda Aceh.

2. Wawancara



Gambar 1 Wawancara dengan Kak Dessi Rahmatillah. Selaku Karyawati pada PT. Alfamart Lamnyong di Banda Aceh.



Gambar 2 Wawancara dengan Kak Tika. Selaku Karyawati pada PT. Alfamart Lamnyong di Banda Aceh.



Gambar 3 Wawancara dengan Kak Nisa. Selaku Karyawati pada Suzuya Simpang Lima di Banda Aceh.



Gambar 4 Wawancara dengan Kak Eci. Selaku Brand Ambassador pada Suzuya Simpang Lima di Banda Aceh.



Gambar 5 Wawancara dengan Kak Fatharani. Selaku Karyawan pada Guardian Plaza Aceh di Banda Aceh.



Gambar 6 Wawancara dengan Kak Fira. Selaku Brand Ambassador pada Aceh Meutuah Swalayan di Banda Aceh.



Gambar 7 Wawancara dengan Kak Tika. Selaku Karyawati pada Aceh Meutuah Swalayan di Banda Aceh.



Gambar 8 Wawancara dengan Kak Iyana. Selaku Karyawati pada Lamnyong Swalayan di Banda Aceh.



Gambar 9 Wawancara dengan Kak Rina. Selaku Karyawati pada Lamnyong Swalayan di Banda Aceh.



Gambar 10 Wawancara dengan Kak Rifka. Selaku Karyawati pada Permata Bunda Mart di Banda Aceh.