

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
TENAGA KERJA PEREMPUAN MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

RAYHATUL JANNAH

NIM. 160106024

Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prodi Ilmu Hukum

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
2020 M/ 1441 H**

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
TENAGA KERJA PEREMPUAN MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S1)
Dalam Ilmu Hukum

RAYHATUL JANNAH

NIM. 160106024

Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Ilmu Hukum

Disetujui untuk dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I,



Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D.
NIP.197703032008011015

Pembimbing II,



Yuhasnibar, M.Ag.
NIP.197908052010032002

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
TENAGA KERJA PEREMPUAN MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)**

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: Senin, 6 Juli 2020 M
14 Dzulqa'dah 1441 H

Di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

Ketua,



Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D.

NIP. 197703032008011015

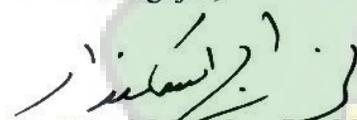
Sekretaris



Yuhasnibar, M.Ag.

NIP. 197908052010032002

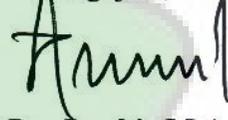
Penguji I,



Dr. Mizaj Iskandar, LL.M.

NIP. 198603252015031003

Penguji II,



Dr. Jamhir, M.Ag.

NIP. 197804212014111001

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



Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D.
NIP. 197703032008011015



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. SyekhAbdurRaufKopelma Darussalam Banda Aceh
Telp./ Fax, 0651-7557442 Email : fsh@ar-raniry.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rayhatul Jannah
NIM : 160106024
Prodi : Ilmu Hukum
Fakultas : Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan;
2. tidak melakukan plagiasi terhadap karya naskah 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.

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan 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 UIN Ar-Raniry.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, Juli 2020

Yang Menyatakan,



Rayhatul Jannah
Rayhatul Jannah

ABSTRAK

Nama : Rayhatul Jannah
NIM : 160106024
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/ Ilmu Hukum
Judul : Implementasi Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)
Tanggal Sidang : 6 Juli 2020/14 Dzulqa'dah 1441 H
Tebal Skripsi : 60 Halaman
Pembimbing I : Muhammad Siddiq, M.H.,Ph.D.
Pembimbing II : Yuhasnibar, M.Ag.
Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Hak Tenaga kerja Perempuan

Perlindungan hukum yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk mempertahankan keseimbangan antara hak tenaga kerja dan kewajiban dari perusahaan. Terutama bagi tenaga kerja perempuan yang mendapatkan pembatasan dan kekhususan haknya yang diberikan setiap perusahaan berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pertanyaan dalam skripsi ini adalah Bagaimana implementasi perlindungan tenaga kerja perempuan di PT Pos dan PT PLN Kabupaten Pidie. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan ditinjau menurut No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hukum Islam, Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yang didasarkan atas data sekunder yang terkumpul dari bahan-bahan pustaka dan data primer yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi dengan tenaga kerja perempuan yang bekerja di perusahaan PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie. Dalam hukum Islam memiliki pembatasan dan larangan terhadap perempuan yang bekerja diluar rumah seperti meminta izin kepada suami (apabila belum berkeluarga meminta kepada mahramnya), menutup aurat, tidak bertabaruj dan menjaga kehormatannya sebagai perempuan. Di perusahaan PT PLN dan PT Pos Indonesia Kabupaten Pidie telah melaksanakan pemenuhan hak-hak tenaga kerja perempuan berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 seperti cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan. Namun terdapat kekurangan dalam hal tempat untuk menyimpan asi yang tidak disediakan oleh perusahaan, hal tersebut belum efektif sehingga mengharuskan tenaga kerja perempuan memanfaatkan waktu istirahat untuk pulang kerumah menyusui bayi mereka. Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum dapat berjalan secara optimal apabila kesadaran hukum tinggi dan pemerintah sebagai pelaksana dari undang-undang melaksanakan sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله، وصلاة والسلام على رسول الله، و على اله و أصحابه ومن والاه، أما بعد :

Alhamdulillah, puji dan syukur atas rahmat yang diberikan Allah SWT., Tuhan semesta Alam dan sumber dari pada segala ilmu pengetahuan, shalawat berangkaikan salam kepada baginda Nabi Muhammad Shallalu ‘alaihi Wasallam beserta keluarganya dan sahabatnya.

Berkat nikmat dan karunia-NYA, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie). Adapun dalam penyelesaian skripsi ini berkat bimbingan, arahan, dan petunjuk dari berbagai pihak, baik dari proses persiapan penyusunan skripsi hingga penyelesaian dari skripsi ini. Penulis dalam hal ini menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan penghargaan setinggi-tinggi kepada kedua orang tua penulis yaitu Ibu Kasma Bayti dan Bapak Syarwan serta adik-adik yang penulis cintai yaitu Hafizzurrahim, Hafizul Ichsan, Rassy Muntasir dan Abdul Faatha. Pengorbanan waktu, materil dan non materil serta dorongan untuk menyelesaikan skripsi hingga selesai. Ucapan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. Bapak Muhammad Siddiq, M.H.,Ph.D., sebagai dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry dan sebagai Dosen Pembimbing I dalam penyelesaian skripsi ini, juga memberikan izin dan semangat serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Khairani, M.Ag. sebagai Ketua Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

3. Ibu Yuhasnibar, M.Ag. sebagai Pembimbing II, terima kasih atas motivasi, saran dan semangat yang diberikan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Rekan-rekan mahasiswa/i Prodi Ilmu Hukum angkatan 2016, dan juga Kepada sahabat-sahabat yang penulis cintai Indah Meilisa, Hestinayundari, Yulsida, Zalifah, Asyura Rafija, Tia Tasia Zein, Juriska Mauliza, Tiarani Mirela, Martha Purna Syiva, Sinta Kartika dan Siska Maghfirah terima kasih telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepada pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam kesempatan ini mudah-mudahan segala amalan mereka diterima disisi Allah SWT. Aamiin.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat masih banyak kekurangannya. Maka dari itu, kritik dan saran yang membangun bagi penulis dapat bermanfaat bagi penulis dimasa yang akan datang.

Banda Aceh, 7 Juli 2020
Penulis,

Rayhatul Jannah

TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
 Nomor: 158 tahun 1987 — Nomor:0543/U/1987

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Dibawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan	ط	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ب	Bā'	b	Be	ظ	ẓā'	ẓ	zet (denganti tik di bawah)
ت	Tā'	t	te	ع	'ain	‘	Koma terbalik (di atas)
ث	Sa'	ṣ	es (dengan titik di atas)	غ	Gain	g	Ge
ج	Jim	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	Zāl	z	zet(dengan titik di atas)	م	Mīm	m	Em
ر	Rā'	r	Er	ن	Nūn	n	En
ز	Zai	z	zed	و	Wau	w	We
س	Sīn	s	Es	هـ	Hā'	h	Ha
ش	Syīn	sy	es dan ye	لا	hamza h	'	Apostrof
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)	ي	Yā'	y	Ye
ض	Ḍād	d	De (dengan titik di bawah)				

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kantor PT PLN UP3 Sigli	43
Gambar 2	Kantor PT Pos (Kantor Pos) Sigli.....	47
Gambar 2	Foto Bersama Narasumber karyawan PT PLN UP3 Sigli.....	89
Gambar 4	Foto Bersama Tenaga Kerja Perempuan dan Manager Kantor Pos Sigli.....	89



DAFTAR TABEL

Tabel 1	Tabel Karyawan dan Karyawati PT PLN UP3 Sigli.....	44
Tabel 2	Tabel Karyawan dan Karyawati Kantor Pos Sigli.....	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	SK Penetapan Pembimbing Skripsi.....	68
Lampiran 2	Surat Permohonan Melakukan Penelitian.....	.69
Lampiran 3	Daftar Informan dan Responden.....	70
Lampiran 4	Surat Pernyataan Kesiadaan Wawancara.....	72
Lampiran 5	Protokol Wawancara.....	78
Lampiran 6	Verbatim Wawancara.....	84
Lampiran 7	Keputusan Direksi Perusahaan.....	90



DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SIDANG	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
TRANSLITERASI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR ISI	xiii
BAB SATU PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
D. Kajian Pustaka	6
E. Penjelasan Istilah.....	9
F. Metode Penelitian.....	12
1. Pendekatan Penelitian.....	12
2. Jenis Penelitian	13
3. Sumber Data	14
4. Teknik Pengumpulan Data.....	14
5. Objektivitas dan Keabsahan Data	15
6. Teknik Analisis Data	16
7. Pedoman Penulisan.....	18
G. Sistematika Pembahasan.....	18
BAB DUA TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA PEREMPUAN DAN PERUSAHAAN BADAN USAHA MILIK NEGARA (BUMN)	20
A. Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan.....	20
1. Pengertian Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan.....	21
2. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan	25
B. Perlindungan Bagi Tenaga Kerja Perempuan Menurut Hukum Islam.....	28
C. Pengertian Badan Usaha Milik Negara (BUMN).....	38

BAB TIGA PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN DI PT PLN DAN PT POS KABUPATEN PIDIE.....	42
A. Gambaran Umum PT PLN UP3 Sigli dan PT Pos Sigli Kabupaten Pidie.....	42
1. Gambaran Umum PT PLN UP3 Sigli.....	42
2. Gambaran Umum PT Pos Sigli.....	45
B. Implementasi Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Perempuan di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	49
1. Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Perempuan dalam masa haid.....	49
2. Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan selama hamil dan melahirkan.....	51
3. Pemberian Lokasi untuk menyusui bagi Tenaga Kerja Perempuan.....	52
C. Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Perempuan dalam Hukum Islam.....	54
D. Analisis Penulis.....	55
1. Kesadaran Terhadap Perlindungan Hukum di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie.....	55
2. Peran Pemerintah.....	57
BAB EMPAT PENUTUP.....	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	68

BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu hukum yang berlaku di Indonesia yang berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila. Hukum Ketenagakerjaan diatur sedemikian rupa agar memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan termasuk dalam hukum tertulis yang didalamnya memuat dan mengatur segala kepentingan yang berkaitan dengan hak-hak tenaga kerja, perjanjian kerja dan kewajiban pemberi kerja.

Menurut Imam Soepomo, Hukum Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik tertulis, maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dan menerima upah. Kata perburuhan disini, yaitu kejadian atau kenyataan dimana seseorang biasanya disebut buruh, bekerja pada orang lain, yang pada umumnya disebut majikan atau pemberi kerja, dengan menerima upah sekaligus mengenyampingkan persoalan antara pekerjaan bebas (diluar hubungan kerja) dan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan (bekerja pada) orang lain, mengenyampingkan pula persoalan antara pekerjaan (*arbeits*) dan pekerja (*arbeiters*).¹ Menurut Syahrani, Hukum Ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan yaitu hubungan antara buruh atau majikan dengan perintah (penguasa).²

Dari kedua pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan-peraturan yang mengatur hubungan

¹Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*,(Jakarta: Djambatan, 1985), hlm. 3-4.

²Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2019), hlm. 4.

antara pemberi kerja dan tenaga kerja, dimana didalamnya memuat beberapa aspek lain seperti upah, jam kerja, cuti, istirahat, perjanjian kerja dan sebagainya.

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, “Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah bekerja.³

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat dalam Pasal 5 disebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” dan Pasal 6 menyebutkan juga bahwa, “Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi oleh pengusaha”.⁴

Dari kedua pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesamaan hak sebagai tenaga kerja, baik itu tenaga kerja perempuan maupun tenaga kerja laki-laki, tanpa adanya perbedaan perlakuan dari setiap pengusaha atau pemberi kerja yang mempekerjakan mereka. Dengan demikian, undang-undang ini merupakan suatu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh negara Indonesia kepada setiap tenaga kerja dan pemberi kerja.

Meskipun, ada *stereotip* bahwa perempuan yang dikenal secara umum pekerjaan perempuan adalah “*domestic jobs*” yaitu mengurus rumah tangga, memasak, mencuci, merawat anak, berkebun dan lain-lain kegiatan yang dikerjakan disekitar rumah. Sedangkan pekerjaan diluar rumah untuk mencari nafkah dianggap sebagai dunia kaum laki-laki, akan tetapi dalam kenyataan banyak dijumpai tenaga kerja perempuan yang kodrati, tetapi cenderung

³Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), hlm. 24.

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

dipertahankan melalui proses sosialisasi dalam kelompok masyarakat yang menghargai nilai-nilai budaya patriarki dan perlindungan hukum terhadap kesamaan hak antar warga negara tanpa adanya diskriminasi.⁵

Perlindungan hukum dalam masyarakat beraneka ragam bentuknya, masyarakat memerlukan aturan-aturan yang dapat menjamin keseimbangan dalam masyarakat agar dalam berhubungan sesama masyarakat tidak terjadi kekacauan. Untuk menjaga agar peraturan-peraturan hukum dapat berlangsung terus menerus dan dapat diterima oleh masyarakat, maka peraturan hukum yang berlaku harus sesuai dengan tujuan dari hukum yakni menjamin adanya kepastian hukum, kemanfaatan hukum dalam masyarakat yang bersendikan pada keadilan.⁶

Adapun upaya pemerintah dalam menjamin perlindungan dan penegakan hukum terhadap masyarakat terutama bagi tenaga kerja dan pemberi kerja di Indonesia, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diundangkan oleh sekretaris negara pada masa itu dan disahkan oleh Presiden Republik Indonesia Megawati Soekarno Putri di Jakarta pada tanggal 25 Maret Tahun 2003. Didalam undang-undang tersebut memuat aturan terhadap hak-hak tenaga kerja, kewajiban pemberi kerja, perjanjian kerja, upah, jam kerja dan sebagainya. Kemudian, didalam undang-undang ketenagakerjaan ini juga memuat aturan khusus bagi tenaga kerja perempuan selama bekerja seperti, cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan.

Tak hanya itu, Di Provinsi Aceh sendiri juga memiliki aturan mengenai Ketenagakerjaan yang sesuai dengan syari'at Islam, peraturan ini terdapat dalam Qanun Nomor 7 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan yang didalamnya memuat peraturan-peraturan yang berkenaan dengan tenaga kerja perempuan

⁵Sulistyowati Irianto, *Perempuan dan Hukum: Menuju Hukum yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*, (Jakarta: Obor Indonesia, 2006), hlm. 441.

⁶Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1984), hlm. 40-41.

seperti dalam hal pakaian saat bekerja sesuai dengan syari'at Islam yakni berpakaian muslimah dan sopan. Aceh sebagai salah satu provinsi yang memiliki keistimewaan dan kekhususan diantaranya dengan dikeluarkan qanun yang memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dan pengusaha yang berada di provinsi Aceh.

Dari pemaparan peraturan diatas, penulis melakukan penelitian terhadap beberapa tenaga kerja perempuan yang bekerja di Perseroan Terbatas (PT) PLN dan Perseroan Terbatas (PT) Pos Indonesia Kabupaten Pidie. Kedua perusahaan ini termasuk kedalam perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ada di Kabupaten Pidie, Provinsi Aceh.

Kabupaten Pidie adalah salah satu kabupaten di provinsi Aceh, Indonesia. Pusat pemerintahan kabupaten ini berada di Sigli, kabupaten ini merupakan kabupaten dengan jumlah penduduk terbanyak kedua setelah kabupaten Aceh Utara. Dua pertiga masyarakat kabupaten ini adalah perantau, bagi masyarakat wilayah ini merantau adalah sebuah kebiasaan yang turun temurun untuk melatih kemandirian dan keterampilan. Masyarakat wilayah ini mendominasi pasar-pasar diberbagai wilayah provinsi di Aceh dan sebagian ke provinsi Sumatera Utara dan negara tetangga Malaysia. Adapun jumlah penduduk diwilayah ini adalah 220.917 jiwa laki-laki (49,78 %) ditambah dengan 222.801 jiwa perempuan (50,22%) sama dengan 443.718 jiwa atau 117.592 KK.⁷

Berdasarkan dari jumlah penduduk di Kabupaten Pidie, dapat disimpulkan bahwa perempuan mendominasi diwilayah tersebut. Beberapa perempuan yang ada diwilayah kabupaten ini banyak yang bekerja, seperti di kantor pemerintahan, di perusahaan swasta maupun pemerintah, di rumah sakit, berdagang, bertani dan sebagainya. Dilihat dari banyaknya perempuan yang bekerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di kabupaten ini.

⁷<https://Id.m.wikipedia.org>, Diakses pada tanggal 23 Oktober 2019.

Kemudian berkaitan dengan uraian latar belakang diatas, penulis ingin mengetahui permasalahan apa saja yang timbul dalam implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ditinjau menurut Hukum Islam tentang perempuan yang bekerja dan Keputusan Direksi yang menjadi aturan internal Perusahaan di Perseroan Terbatas (PT) PLN dan Perseroan Terbatas (PT) Pos Indonesia Kabupaten Pidie. Adapun Keputusan Direksi tersebut berkaitan dengan aturan khusus perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian karya ilmiah yang berjudul “Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini, adalah :

1. Bagaimana implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ditinjau menurut hukum Islam?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun beranjak dari permasalahan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie.

2. Untuk mengetahui tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tinjauan hukum Islam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan.

Manfaat dari Penelitian ini adalah untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis, terutama mengenai permasalahan tentang Implementasi Pelindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie, serta menjadi bahan bacaan yang bermanfaat bagi masyarakat terkait kesadaran hukum bagi tenaga kerja perempuan dan tujuan dari perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

D. Kajian Pustaka

Didalam penelitian ini, peneliti membandingkan aturan yang terdapat didalam perusahaan tersebut antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain, kemudian memaparkan beberapa data tenaga kerja perempuan yang ada di Kabupaten Pidie, Setelah itu disajikan data dalam bentuk kualitatif.

Perusahaan yang diteliti oleh peneliti adalah PT PLN dan PT Pos Indonesia di Kabupaten Pidie yang merupakan bagian dari Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan menggunakan pembahasan Hukum Islam dibagian bab dua tinjauan umum mengenai perlindungan hukum terhadap perempuan yang bekerja. Untuk menghindari Plagiarisme, penulis melakukan penelitian yang menjadi literatur dari peneliti sebelumnya, penulis tidak menemukan penelitian yang sama, namun ada beberapa yang terkait diantaranya adalah sebagai berikut:

Skripsi pertama, dengan judul “ *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Dalam perspektif Konsep Ijarah Dalam Fikih Muammalah (Suatu Penelitian pada Karyawati Matahari Departemen Store TBK Kota Banda Aceh)*. Dalam Skripsi ini mengkaji tentang bentuk perlindungan hukum

tenaga kerja wanita yang ditinjau dalam beberapa aspek yaitu bentuk dari sistem kerja, sistem pengupahan, istirahat dan cuti.⁸

Skripsi kedua berjudul *“Tinjauan Yuridis Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Dalam skripsi ini bertujuan untuk lebih mengetahui secara nyata dan lebih mendalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di perusahaan yang hanya dibatasi pada hak-hak tenaga kerja perempuan seperti cuti hamil, kerja pada malam hari dan sebagainya.⁹

Skripsi ketiga, Astri Listia Devi, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Hamil Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia*”, dalam skripsi ini mengkaji tentang bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan hamil dalam Perundang-undangan di Indonesia, seperti hak-hak tenaga kerja, cuti, upah, jam kerja dan sebagainya.¹⁰

Adapun penelitian ini juga terdapat dalam jurnal ilmiah Rezki Permatawati dan Ni putu Purwanti, dengan judul *“Perlindungan Terhadap Pekerja Wanita Yang sedang Hamil.”* Dalam jurnal ini dijelaskan mengenai hak dari tenaga kerja wanita yang di berhentikan oleh perusahaan dikarenakan hamil sehingga dianggap tidak mampu untuk melaksanakan pekerjaannya secara

⁸Lisna Safarni, *Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Dalam perspektif Konsep Ijarah Dalam Fikih Muammalah (Suatu Penelitian pada Karyawan Matahari Departemen Store TBK Kota Banda Aceh)*, Skripsi Fakultas Syari’ah dan Hukum, UIN Ar-Raniry, Banda Aceh, 2017.

⁹Imam Muchtarom, *“Tinjauan Yuridis Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Ditinjau dari UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”*, (Skripsi dipublikasikan), Fakultas Hukum Muhammadiyah Surakarta, (2010), Diakses melalui <https://eprints.ums.ac.id> pada tanggal 23 Juli 2020.

¹⁰ Astri Listia Devi, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Hamil Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia*”, Skripsi (Dipublikasikan), (Fakultas Hukum, Universitas Jember, 2020), Diakses melalui <https://repository.unej.ac.id>, pada tanggal 12 Agustus 2020.

maksimal, serta upaya apa yang dilakukan pemerintah untuk melindungi pekerja wanita yang hamil dalam beberapa aturan yang telah dikodifikasikan.¹¹

Kemudian Jurnal ilmiah oleh Mulyani Djakarta, 2018, berjudul *“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Berkaitan dengan Kesehatan Reproduksi.”* Dalam Jurnal ini dijelaskan mengenai Perlindungan terhadap Tenaga Kerja wanita berupa Keselamatan, Kesehatan dan Hak-hak reproduksi Pekerja wanita dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan terhadap Keselamatan, Kesehatan dan Hak-hak reproduksi bagi Pekerja wanita.¹²

Jurnal ilmiah ketiga, oleh Suci Flambonita tahun 2017, yang berjudul *“Perlindungan Hukum Terhadap Hak pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan”* Dalam jurnal ilmiah ini dijelaskan mengenai hak-hak dari pekerja perempuan diantaranya dari segi hak prespektif gender dan anti diskriminasi dalam artian bahwa kaum laki-laki dan perempuan dalam bidang hukum, pendidikan, pekerjaan, politik, kewarganegaraan dan hak dalam perkawinan serta kewajibannya.¹³

Kemudian, dalam proposal metode penelitian hukum oleh Muhammad Ilyas Maulana mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Pancasila diakses tahun 2019, yang berjudul, *“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Hamil.”* Dalam proposal ini dijelaskan mengenai implementasi hukum positif terkait perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang dilakukan

¹¹Rezki Permatawati dan Ni putu Purwanti, *“Perlindungan Terhadap Pekerja Wanita Yang sedang Hamil”*, Jurnal Hukum Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2019. Diakses melalui <https://ojs.unud.ac.id>, tanggal 20 Agustus 2019).

¹²Mulyani Djakarta, *“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Berkaitan dengan Kesehatan Reproduksi*, Jurnal Bina Mulia Hukum, Universitas Padjajaran, Vol. 3 No. 1, 2018. Diakses melalui <https://core.ac.uk/reader/268415689>, tanggal 20 Agustus 2019.

¹³Suci Flambonita, *“Perlindungan Hukum Terhadap Hak pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan”* Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya,(2017), Diakses melalui <https://journal.fh.unsri.ac.id>, tanggal 20 Agustus 2019.

dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan terhadap hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut.¹⁴

E. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari agar tidak terjadinya kekeliruan dalam penulisan skripsi dan pemahaman terhadap objek kajian, maka dari itu perlu dijelaskan beberapa istilah dibawah ini sebagai berikut:

1. Implementasi

Menurut Ripley dan Franklin, Implementasi adalah upaya untuk memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program, kebijakan dan dinyatakan berlaku atau dirumuskan suatu perundang-undangan yang merupakan fokus perhatian.¹⁵

2. Hukum Positif

Hukum positif atau juga sering disebut sebagai *ius constitutum*, memiliki arti sebagai hukum yang sudah ditetapkan dan berlaku sekarang disuatu tempat atau negara.¹⁶

3. Tenaga kerja Perempuan

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 yang dimaksud dengan “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu

¹⁴Muhammad Ilyas Maulana, 2019. “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Hamil*” Proposal Metode Penelitian Hukum Fakultas Hukum Universitas Pancasila, Diakses melalui <https://academia.edu>, pada tanggal 20 Agustus 2019.

¹⁵ Ismet Sulila, *Implementasi Dimensi Layanan Publik Dalam Konteks Otonomi Daerah*, (Yogyakarta: Deepublish, 2015), hlm.42-43.

¹⁶Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Liberty, 2007), hlm.127-128.

melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”¹⁷

Perempuan adalah orang (manusia) yang dapat menstruasi, mengandung, melahirkan dan menyusui.¹⁸

4. Perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara), PT PLN dan PT Pos

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Perusahaan adalah kegiatan (pekerjaan dan sebagainya) yang diselenggarakan dengan peralatan atau dengan cara teratur dengan tujuan mencari keuntungan (dengan menghasilkan sesuatu, mengolah, atau membuat barang-barang, berdagang, memberikan jasa dan sebagainya). Atau Organisasi berbadan hukum yang mengadakan transaksi atau usaha.¹⁹

Dalam Pasal 1 ketentuan umum angka 1 yang disebut dengan BUMN atau Badan Usaha Milik Negara adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Terdiri dari beberapa perusahaan yakni Perusahaan Perseroan, Perusahaan Perseroan Terbuka, dan Perusahaan Umum.²⁰

Dalam Pasal 1 ketentuan umum Angka 2 menyebutkan bahwa:

“Perusahaan Perseroan, yang selanjutnya disebut Persero, adalah BUMN yang berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruh atau paling sedikit 51 % (lima puluh persen) sahamnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia yang tujuan utamanya mengejar keuntungan”.

Angka 3

“Perusahaan Perseroan Terbuka, yang selanjutnya disebut Persero Terbuka, adalah persero yang modal dan jumlah pemegang sahamnya

¹⁷Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁸<https://www.google.com/amp/s/kbbi.web.id/perempuan.html>, Diakses tanggal 27 Juni 2020.

¹⁹<https://e-journal.uajy.ac.id>, Diakses pada tanggal 21 Juli 2020.

²⁰Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

memenuhi kriteria tertentu atau Persero yang melakukan penawaran umum dengan peraturan perundang-undangan dibidang pasar modal.”

Angka 4,

“Perusahaan Umum, yang selanjutnya disebut Perum, adalah BUMN yang seluruhnya modalnya dimiliki negara dan tidak terbagi atas saham, yang bertujuan untuk kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan sekaligus mengejar keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.”²¹

Perusahaan BUMN yang menjadi lokasi penelitian dalam skripsi ini adalah perusahaan perseroan terbatas di Kabupaten Pidie. Adapun di Kabupaten Pidie terdapat beberapa perusahaan Perseroan Terbatas yang berada dibawah Kementrian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah sebagai berikut:

- a. PT. PLN, adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengurus semua aspek kelistrikan di Indonesia.²²
- b. PT. Pos Indonesia, adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha pos Indonesia merupakan Perseroan Terbatas (PT) Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995.²³
- c. PT. Pegadaian, merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas dan aneka jasa.²⁴

²¹ Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

²² https://wikipedia.org/wiki/Perusahaan_Listrik_Negara, Diakses Pada tanggal 12 Agustus 2020.

²³ https://wikipedia.org/wiki/Pos_Indonesia. Diakses Pada tanggal 12 Agustus 2020.

²⁴ [https://wikipedia.org/wiki/Pegadaian_\(perusahaan\)](https://wikipedia.org/wiki/Pegadaian_(perusahaan)), Diakses Pada tanggal 12 Agustus 2020.

- d. PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk. (Telkom), adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia.²⁵
- e. PT. Pertamina, Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU), adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertugas mengelola penambangan minyak dan gas bumi di Indonesia.²⁶
- f. Bank yang berada dibawah Kementrian BUMN, yakni PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk, PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk, dan PT Bank Mandiri (persero) Tbk.

F. Metode Penelitian

Metode adalah suatu kegiatan mengenai cara atau langkah-langkah ditempuh dalam suatu kegiatan ilmiah untuk memecahkan masalah dengan cara sistematis yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan.²⁷

1. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif dilakukan dengan karakteristik yang mendeskripsikan suatu keadaan yang sebenarnya atau fakta. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena dari sudut pandang partisipan, konteks sosial dari perspektif partisipan, pemahaman tersebut tidak langsung ditentukan, melainkan dilakukan analisis terhadap kenyataan terlebih dahulu terhadap kenyataan sosial yang menjadi fokus penelitian. Berdasarkan analisis tersebut nantinya baru dapat ditarik kesimpulan berupa pemahaman umum yang sifatnya abstrak pada kenyataan.²⁸

²⁵https://wikipedia.org/wiki/Telkom_Indonesia, Diakses Pada tanggal 12 Agustus 2020.

²⁶ <https://wikipedia.org/wiki/Pertamina>, Diakses Pada tanggal 12 Agustus 2020.

²⁷ Muh. Fitrah dan Luthfiah , *Metodologi Penelitian (Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus)* (Bandung: Jejak, 2017), hlm. 26.

²⁸ *Ibid.*, hlm. 9 dan 16.

Adapun, peneliti menggunakan jenis pendekatan yang penelitian kualitatif berdasarkan tujuan daripada penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang Implementasi dari Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Pidie. Peneliti menyesuaikan dengan Keputusan Direksi Perusahaan yang berlaku di PT PLN dan PT Pos Indonesia Kabupaten Pidie, pengkajian ini menitikberatkan pada aspek norma-norma yuridis terhadap perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan. Kemudian, peneliti memperoleh informasi lain berupa data-data yang diperoleh hasil wawancara dan dokumentasi dari perusahaan PT PLN dan PT Pos Indonesia yang berada dibawah Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ada di Kabupaten Pidie.

2. Jenis Penelitian

Dalam penulisan Skripsi ini, Penulis menggunakan jenis penelitian yuridis empiris. Yuridis empiris atau disebut dengan penelitian lapangan (*field research*), penelitian ini mengkaji tentang berlakunya suatu hukum di masyarakat. Penelitian lapangan ini bertitik tolak dari data primer, yakni data yang diperoleh langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama dengan melalui penelitian lapangan. Penelitian ini direalisasikan kepada penelitian terhadap efektivitas hukum yang sedang berlaku ataupun penelitian terhadap identifikasi hukum.²⁹

Oleh karena itu, peneliti memilih lokasi untuk melakukan penelitian lapangan untuk mengkaji bagaimana efektivitas daripada berlakunya suatu hukum di perusahaan PT PLN dan PT Pos Indonesia di Kabupaten Pidie. Efektivitas hukum yang dikaji oleh peneliti disini adalah mengenai hukum Ketenagakerjaan yang diberlakukan di Perusahaan Badan Usaha Milik

²⁹ Joenaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 149.

Negara (BUMN) yang berada di wilayah Kabupaten Pidie diantaranya, Perseroan Terbatas Pusat Tenaga Listrik (PLN) UP3 Sigli dan Perseroan Terbatas (PT) Pos Indonesia (Kantor Pos cabang Sigli) Kabupaten Pidie.

3. Sumber Data

Adapun jenis data dan sumber data yang digunakan penulis adalah pengumpulan data yang diperoleh melalui cara-cara sebagai berikut :

- a) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui informasi dari manajer perusahaan dan tenaga kerja perempuan di PT PN dan PT Pos Indonesia Kabupaten Pidie terkait dengan Implementasi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengumpulan data yang digunakan dalam mengkaji karya ilmiah ini adalah dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi.
- b) Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan yang terdiri dari; norma dasar, batang tubuh UUD 1945, Peraturan Perundang-undangan, jurnal dan karya ilmiah terbitan terbaru yang berkaitan dengan implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan.
- c) Data Tertier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap data primer dan data sekunder. Data tertier ini terdiri dari Ensiklopedia Hukum, kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), dan buku-buku pelajaran yang bersifat non hukum.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data untuk penulisan Skripsi ini, penulis menggunakan Wawancara dan Dokumentasi.

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dan informasi. Data dan informasi diajukan oleh peneliti berupa pertanyaan-pertanyaan yang dilakukan secara terstruktur berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang telah diatur sebelumnya. Disini peneliti mewawancarai beberapa tenaga kerja perempuan di PT PLN dan PT Pos Indonesia Kabupaten Pidie. Berikut nama-nama narasumber, pertama di PT PLN UP3 Sigli: Nurul Zuhra (tenaga kerja perempuan yang baru melahirkan), Aulia Khaizarani (tenaga kerja perempuan yang sedang hamil), Ridha Syafna Aulia (tenaga kerja perempuan yang belum menikah), dan Indra Suhendri (kepala Manajer Keuangan Sumber Daya Manusia). Kedua, nama-nama narasumber di PT Pos Indonesia kantor cabang Sigli terdiri dari: Feby Audini Batubara (tenaga kerja perempuan yang belum menikah), Ulfira Handayani (tenaga kerja perempuan yang sudah menikah), dan Seri Masliani (tenaga kerja perempuan yang sudah menikah).

b. Dokumentasi

Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa peraturan yang digunakan oleh perusahaan dalam mengatur batasan-batasan dalam bekerja diperusahaan. Peraturan tersebut berupa Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor: 1003.K/DIR/2011 tentang Cuti dan Ijin Tidak Masuk Kerja dan Keputusan Direksi PT Pos Indonesia (Persero) Nomor : KD.138/DIRUT/1218 tentang Peraturan Cuti dan Masa Tidak Hadir Lainnya di Lingkungan PT Pos Indonesia (Persero) di kabupaten Pidie.

5. Objektivitas dan keabsahan data

Dalam penelitian Kualitatif, validitas atau keabsahan data sangat diperlukan, validitas data atau keabsahan data adalah data yang tidak

berbeda antara data yang diperoleh oleh peneliti dengan data yang terjadi sesungguhnya. Pada objek penelitian sehingga keabsahan data yang telah disajikan dapat dipertanggung jawabkan oleh peneliti.

Untuk mengukur keabsahan dalam penelitian kualitatif ini perlu dilakukan pengujian validitas dan reabilitas. Objektivitas pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *confirmability*. Uji *confirmability* adalah apabila suatu penelitian bisa dikatakan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati lebih banyak orang. Adapun pengertian dari Penelitian kualitatif uji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang telah dilakukan. Apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses yang telah dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*.³⁰

Oleh karena itu, dalam hal menguji keabsahan data dan objektivitas data yang ditemukan, peneliti menggunakan bahan pendukung untuk memastikan keabsahan dari data, kualitas data dan penggunaan metode yang tepat. Dalam hal ini peneliti memperoleh data melalui rekaman suara, pengambilan foto-foto sebagai dokumentasi penelitian, identitas tenaga kerja perempuan yang menjadi narasumber wawancara dan dokumen mengenai peraturan direksi sebagai pedoman yang digunakan oleh PT PLN dan PT Pos Indonesia Kabupaten Pidie.

6. Teknik Analisis Data

Pada analisis data ini, peneliti akan melihat hubungan antara berbagai tema yang diidentifikasi, hubungan perilaku atau karakteristik individu dari hasil pengumpulan data dan informasi dengan menggunakan berbagai metode pengumpulan data, seperti pengamatan, wawancara, mengambil

³⁰ <https://eprints.ums.ac.id> (diakses pada tanggal 25 Februari 2020).

dokumentasi berupa foto. Semua data informasi yang diperoleh akan dianalisis.³¹

Analisis data bermaksud untuk menjabarkan sumber data yang diperoleh seperti sumber data primer dan sumber data sekunder, sumber data sekunder diperoleh dari hasil studi kepustakaan dengan mempelajari perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji dan dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data sebagai berikut :³²

- a. Reduksi data menunjuk keproses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, pemisahan, dan pentransformasian data mentah yang terlihat dalam catatan tertulis lapangan (*written-up field notes*). Reduksi data berlangsung selama kegiatan lapangan dilaksanakan. Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang, dan mengorganisasikan data dalam satu cara dimana kesimpulan akhir dapat digambarkan dan diverifikasi.
- b. Data *Display*, *Display* dalam konteks ini adalah kumpulan informasi yang telah tersusun yang memperbolehkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Data *display* atau melihat tayangan dapat membantu seseorang memahami apa yang terjadi atau mengerjakan sesuatu. Kondisi demikian akan membantu pula dalam melakukan analisis berdasarkan pemahaman yang bersangkutan. Bentuk *display* data dalam penelitian kualitatif yang paling sering yaitu teks naratif dan kejadian atau peristiwa dimasa lampau.

³¹Hamid Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 91.

³²A.Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta:Kencana, 2017), hlm. 407- 409.

- c. Kesimpulan, reduksi data, *display* data dan penarikan kesimpulan yang merupakan sebuah segitiga yang saling berhubungan. Pada saat melakukan reduksi data pada hakikatnya sudah melakukan penarikan kesimpulan selalu bersumber dari reduksi data atau data yang sudah direduksi dan juga *display* data.

7. Pedoman Penulisan

Adapun pedoman penulisan yang digunakan sebagai referensi untuk penulisan skripsi ini adalah kitab suci Al-Qur'an dan terjemahannya, jurnal dan karya ilmiah yang berkaitan dengan Implementasi perlindungan hukum tenaga kerja perempuan, kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Ensiklopedia Hukum Islam, Peraturan Perundang-undangan diantaranya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan atau Direksi PLN, Peraturan Direksi Kantor Pos, dan buku-buku Hukum Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji yakni Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie).

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami penulisan skripsi ini maka digunakan pembahasannya dalam 4 bab, sebagai berikut :

BAB SATU terdiri dari latar belakang yang membahas permasalahan isi skripsi terdiri dari: rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metode penelitian terdiri dari: pendekatan penelitian, jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, objektivitas dan keabsahan data, teknik analisis data dan pedoman penulisan, Sistematika pembahasan.

BAB DUA, mendeskripsikan secara umum tentang permasalahan yang akan dikaji oleh penulis berupa tinjauan umum mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja dan ketenagakerjaan, perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan, perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan dalam hukum Islam dan pengertian Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

BAB TIGA, berisi tentang penjelasan mengenai implementasi perlindungan hukum di PT PLN dan PT Pos Indonesia Kabupaten Pidie. Gambaran umum perusahaan PT PLN UP3 Sigli dan PT Pos Indonesia Kabupaten Pidie (Kantor cabang pusat Sigli), hasil penelitian berupa perlindungan hukum tenaga kerja perempuan di PT PLN dan PT Pos, permasalahan timbul dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di PT PLN UP3 Sigli dan PT Pos Indonesia kantor cabang Sigli Kabupaten Pidie dan analisis penulis terhadap permasalahan yang menjadi hambatan dalam perlindungan hukum tenaga kerja perempuan di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie.

BAB EMPAT, merupakan penutup yang berisikan kesimpulan dan saran dengan harapan dan manfaat dari penulis dan masyarakat, serta berguna bagi pihak penyelenggara negara untuk menjalankannya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

BAB DUA

TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA PEREMPUAN DAN PERUSAHAAN BADAN USAHA MILIK NEGARA (BUMN)

A. Perlindungan tenaga kerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia di Indonesia secara utuh dan menyeluruh untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, merata, baik secara materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.³³

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja. Peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itu, diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.³⁴ Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja juga bertujuan agar dapat menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi.³⁵

³³ Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), hlm. 9.

³⁴ *Ibid*, hlm.10.

³⁵ Imam Muchtarom, “*Tinjauan Yuridis Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Ditinjau dari UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, (Skripsi dipublikasikan), Fakultas Hukum Muhammadiyah Surakarta, (2010), Diakses melalui <https://eprints.ums.ac.id>, pada tanggal 23 Juli 2020.

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

1. Pengertian Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan

Tenaga kerja adalah seseorang yang bekerja pada orang lain atau instansi atau kantor atau perusahaan secara tetap dengan menerima upah atau gaji baik berupa uang maupun barang. Tenaga kerja yang tidak mempunyai majikan tetap, tidak digolongkan sebagai tenaga kerja atau karyawan, tetapi sebagai pekerja bebas. Seseorang yang dianggap memiliki majikan tetap memiliki 1 majikan yang sama dalam 1 bulan terakhir, khusus pada sektor bangunan batasannya 3 (tiga) bulan. Apabila pengusaha atau majikannya instansi atau lembaga, boleh lebih dari satu.³⁶ Tenaga kerja (angkatan kerja) yang bekerja di sektor pemerintahan dilindungi atau diatur dalam hukum kepegawaian, dan tenaga kerja (angkatan kerja) yang bekerja di sektor swasta selama ini diatur dalam apa yang disebut hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan.³⁷

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian ketenagakerjaan dan pekerja atau tenaga kerja, adapun yang dimaksud Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 1 :

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

Tenaga kerja Pasal 1 angka 2 :

³⁶ <https://bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>, Diakses pada tanggal 29 Oktober 2019.

³⁷ Zaeni Asyahdie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan (Dalam Teori dan Praktik di Indonesia)*, (Jakarta Timur: Kencana, 2019), hlm. 3.

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.³⁸

Bekerja adalah menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena adanya upah selama ini diidentikkan dengan uang padahal adapula tenaga kerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.³⁹

Dapat disimpulkan bahwa, tenaga kerja adalah seseorang yang bekerja pada suatu tempat yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan yang berada dibawah perintah dari orang lain yaitu pemberi kerja, dengan menerima upah atau imbalan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sedangkan yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja dan pemberi kerja, seperti mengenai upah, jam kerja, istirahat, cuti dan segala yang berkaitan didalamnya diatur dalam peraturan perundang-undangan mengenai hukum ketenagakerjaan.

Menurut Soetikno, Hukum Ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah atau pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.⁴⁰

Menurut Kansil, Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum tertulis yang sebagiannya telah dikodifikasi dalam Kitab Undang-Undang Hukum Sipil (KUHS) dan bagian terbesar belum dikodifikasikan serta tersebar dalam

³⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia...*, hlm. 35.

⁴⁰ Zainal Asikin dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 2.

berbagai peraturan perundang-undangan, disamping masih banyak ketentuan yang tak tertulis.⁴¹

Hukum ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan hukum yang tertulis dan sebagiannya telah dikodifikasikan dalam kitab perundang-undangan oleh pemerintah, yang didalamnya memuat aturan tentang hubungan antara tenaga kerja dan pemberi kerja, seperti penempatan posisi kerja, upah, jam kerja, cuti, perjanjian kerja dan segala hal yang berkaitan didalamnya.

Tujuan pembentukan hukum ketenagakerjaan adalah untuk tercapainya pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan kepada masyarakat. Perlindungan hukum tenaga kerja merupakan payung hukum terhadap hak-hak mereka selama bekerja dan sesudah. Pada setiap hubungan kerja yang memiliki kontrak kerja atau hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja memiliki perjanjian kerja yang sudah disetujui oleh kedua belah pihak.

Perjanjian kerja adalah suatu sarana untuk terjadinya hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi: “Persetujuan buruh adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, siburuh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak lain, simajikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Kemudian menurut Pasal 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁴²

Selain dari pada kewajiban maupun hak antara pekerja dan pemberi kerja, didalam buku hukum ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tugas dan

⁴¹Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1984),..., hlm. 311.

⁴²Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan (Dalam Teori & Praktik di Indonesia)*, Edisi pertama, cet. ke-1 (Jakarta Timur: Kencana, 2019), hlm. 69-70.

kewajiban pemerintah Indonesia kiranya sesuai dengan fungsinya seperti tercantum dalam Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- a. Menetapkan kebijakan, dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja nasional, daerah, dan sektoral, yaitu pendekatan secara makro (penjelasan pasal 7 UU No.13 Tahun 2003).
- b. Memberikan pelayanan, pemerintah bertanggung jawab mengupayakan pelayanan berupa perluasan kesempatan kerja, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Tanggung jawab perluasan tenaga kerja ada pada pemerintah, tetapi masyarakat juga didorong untuk ikut mengupayakan perluasan kesempatan kerja. Semua kebijakan pemerintah, baik pusat maupun daerah disetiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja.
- c. Melaksanakan pengawasan, pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara komprehensif serta dapat menciptakan keadilan bagi setiap masyarakat yang menjadi tenaga kerja baik diperusahaan milik negara maupun swasta.
- d. Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.⁴³

⁴³Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Gahlia Indonesia, 2011), hlm. 11-14.

2. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan

Perlindungan hukum merupakan perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum yang bersifat preventif maupun hukum represif, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain, perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.⁴⁴

Fitzgerald menjelaskan hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara memberikan kekuasaan kepadanya secara terukur untuk bertindak dalam rangka kepentingannya yang disebut dengan hak. Keperluan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu dilindungi dan diatur yang tertuang dalam bentuk peraturan.⁴⁵

Menurut Sendjun Manulang, tenaga kerja memiliki peran penting bagi pembangunan, sehingga sudah wajar jika diadakan perlindungan hukum bagi tenaga kerja melalui perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraannya. Sedangkan, menurut Imam Soepomo, perlindungan kerja dalam arti kata sempit adalah penjagaan yang layak untuk kemanusiaan yang mana ditujukan tidak hanya untuk pengusaha tetapi kepada tenaga kerja itu sendiri.⁴⁶

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

- a. Perlindungan ekonomis.
- b. Perlindungan sosial.

⁴⁴Serlika Aprita, *Perlindungan Hukum Bagi Pemegang Saham Minoritas, Kreditor dan Karyawan atas Akuisisi Perusahaan*, Cet. Pertama, (Jember, Jawa Timur: CV. Pustaka Abadi, 2019), hlm. 37.

⁴⁵*Ibid*, hlm. 38.

⁴⁶Bill Clinton, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci*, (JOM, Jurnal Fakultas Hukum Vol. III, No.2, Oktober 2016), diakses melalui, <https://media.neliti.com>, pada tanggal 28 Juni 2020.

c. Perlindungan teknis.⁴⁷

Adapun peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah sebagai bentuk perlindungan hukum terutama bagi tenaga kerja perempuan yang memiliki aturan khusus terhadap hak-haknya dalam peraturan perundang-undang sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang ini memuat aturan khusus terhadap tenaga kerja perempuan diantaranya adalah sebagai berikut:

Perempuan
Pasal 76

- (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.

Pasal 81

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

⁴⁷ Bill Clinton, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci*, (JOM, Jurnal Fakultas Hukum Vol. III, No.2, Oktober 2016),...,hlm. 6.

Pasal 82

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

Pasal 83

“Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selamawaktu kerja.”

- 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women*). Adapun aturan tentang larangan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja perempuan dengan alasan sebagai berikut:
 - a. Pekerja perempuan menikah;
 - b. Pekerja perempuan sedang hamil;
 - c. Pekerja perempuan melahirkan.⁴⁸
- 3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00.

⁴⁸ Sali Susiana, Jurnal Aspirasi “Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme”, Vol. 8 No. 2, Desember 2017, Diakses melalui <https://jurnal.dpr.go.id>, pada tanggal 1 Agustus 2020). hlm. 212.

B. Perlindungan bagi Tenaga Kerja Perempuan Menurut Hukum Islam

Menurut Yusuf Qardhawi, karakteristik hukum dalam Islam adalah *komprehensivitas* dan *realisme*. *Komprehensivitas*, ialah dari segi materi, hukum Islam mencakup ibadah dan hukum muamalat. Hukum ibadah mengatur hubungan manusia dengan Allah SWT. hukum ini tidak terdapat pada hukum positif yang lain. Adapun hukum muamalat mengatur hubungan manusia dengan manusia yang lain. Kemudian karakteristik yang kedua, *realisme*, hukum Islam sangat memperhatikan kepentingan manusia. Hukum Islam cenderung kepada kemudahan dan keringanan yang dapat sesuai dengan setiap situasi dan kondisinya disetiap zaman dan tempat. Hal itu dapat dilihat dalam sejarahnya, bahwa pemberlakuan suatu ketentuan dilaksanakan secara bertahap.⁴⁹

Fikih atau disebut dengan hukum Islam merupakan hasil pengumpulan, verifikasi dan interpretasi terhadap sunnah selama tiga abad pertama Hijriyah atau abad ke-6 hingga abad ke-9 Masehi. Dengan kata lain, fikih merupakan hasil pergulatan dan dialektika para ulama dengan kondisi sosial masyarakat di mana mereka hidup, disamping kualitas dan potensi ulama tersebut turut mempengaruhi fikihnya. Dengan demikian, fikih mempunyai banyak corak dan perbedaan, baik karena perbedaan tempat tinggal, perbedaan masa maupun perbedaan orang.⁵⁰

Bernad G. Weiss mengatakan bahwa, walaupun hukum fikih itu berasal dari sumber suci (*divine provenance*), namun konstruksi aktualnya merupakan aktivitas penalaran manusia dan hasil perumusannya merupakan hukum Tuhan menurut yang dipahami manusia (*as humanly understood*). Pemikiran fikih

⁴⁹Gemala Dewi dkk, *Hukum Perikatan Islam Di Indonesia* ed.1 (Depok: Prenadamedia Group (Divisi Kencana), 2005), hlm. 21-22.

⁵⁰Zaenul Mahmudi, *Sosiologi Fikih Perempuan (Formulasi Dialektis Fikih Perempuan dengan Kondisi Sosial dalam Pandangan Imam Syafi'i)*, (Malang : UIN MALANG Press, 2009), hlm. 6-7.

merupakan penalaran manusia mempunyai peluang perbedaan antara satu sama lainnya.⁵¹

Dapat disimpulkan bahwa, Fikih merupakan suatu hukum yang berasal dari penalaran manusia berdasarkan al-Qur'an dan Hadist sebagai pedomannya. Perumusan Fikih dapat berubah sesuai dengan tempat, waktu, dan terhadap orang atau mukallaf. Oleh karena itu, Fikih bersifat dinamis sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.

Jadi, dalam Islam telah diatur mengenai segala bentuk kebutuhan yang mendasar bagi umat, segala aturannya dijalankan secara berlapis sebelum memutuskan suatu penetapan hukum. Bahkan, banyak hukum-hukum positif dan hukum seluruh dunia mengacu pada konsep hukum yang di gunakan oleh Islam.

Begitupun mengenai perlindungan hukum terhadap perempuan, perempuan adalah bagian dari umat manusia yang diciptakan oleh Allah, perempuan pertama diberi nama Hawa dan laki-laki pertama bernama Adam. Kewajiban yang diberikan kepada laki-laki dan perempuan adalah sama. Firman Allah dalam ayat berikut :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ تَقُومُوا لِلَّهِ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً ۚ وَتَقُومُوا لِلَّهِ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا.

“Hai sekalian manusia, bertakwalah kepada Tuhan-mu yang telah menciptakan kamu dari diri yang satu, dan dari padanya Allah menciptakan isterinya; dan dari pada keduanya Allah memperkembang biakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. Dan bertakwalah kepada Allah yang dengan (mempergunakan) nama-Nya kamu saling meminta satu sama lain, dan (peliharalah) hubungan silaturrahim. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu.” (QS. An-Nisa’[4]:1).⁵²

⁵¹Zaenul Mahmudi, *Sosiologi Fikih Perempuan (Formulasi Dialektis Fikih Perempuan dengan Kondisi Sosial dalam Pandangan Imam Syafi'i)*,..., hlm.7.

⁵²QS. An-Nisa' (4): 1.

Adapun maksud yang terkandung dalam ayat diatas adalah laki-laki dan perempuan berasal dari jiwa yang satu, maka pertanggung jawaban syara' dan yang berhubungan dengan manusia juga sama.

Berkaitan dengan asal usul perempuan, beberapa pakar tafsir seperti Muhammad Abduh, dalam *Tafsir Al-Manar*, dan rekannya Al-Qasimi berpendapat bahwa arti *nafs* dalam ayat tersebut berarti “jenis”. Namun demikian, paling tidak pendapat yang dikemukakan pertama itu, seperti ditulis Tim Penerjemah Al- Qur'an yang diterbitkan oleh Departemen Agama adalah pendapat mayoritas ulama. Dari pandangan yang berpendapat bahwa *nafs* adalah Adam, dipahami pula bahwa kata *zaujaha*, yang arti harfiahnya adalah pasangan, mengacu pada isteri Adam yaitu Hawa.⁵³

Agaknya karena ayat tersebut menjelaskan bahwa pasangan tersebut diciptakan dari *nafs* yang berarti Adam, para penafsir terdahulu memahami bahwa isteri Adam (perempuan) diciptakan dari Adam sendiri. Pandangan ini, kemudian melahirkan pandangan negatif terhadap perempuan, dengan menyatakan bahwa perempuan adalah bagian lelaki. Tanpa lelaki, perempuan tidak akan ada. Al-Qurthubi, menekankan bahwa isteri Adam itu diciptakan dari tulang rusuk Adam sebelah kiri yang bengkok, dan karena itu “wanita bersifat ‘auja’ (bengkok atau tidak lurus).⁵⁴

Kemudian, Menurut Syekh Nawawi, salah seorang ulama Nusantara, dalam bukunya yang terkenal di Pesantren dan diajarkan secara berkesinambungan, beliau mengatakan “Laki-laki lebih unggul daripada perempuan”. Hal ini, dapat dilihat dari banyak segi, baik secara hakikat (fitrah atau kodratnya). Maupun secara hukum agama (*syari'iyah*). Menurut hakikatnya akal dan pengetahuan laki-laki lebih banyak, hati mereka lebih tabah dalam

⁵³M. Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an (Tafsir Tematik atas Berbagai Persoalan Umat)*, (Bandung : Mizan Pustaka, 2007), hlm. 396.

⁵⁴*Ibid.*

mengganggu beban berat dan tubuh mereka lebih kuat. Oleh karena itulah, hanya kaum laki-laki yang menjadi yang menjadi nabi, ulama, pemimpin bangsa dan pemimpin shalat. Disamping itu, laki-laki yang diwajibkan jihad (perang), adzan, khutbah, shalat Jum'at, kesaksian dalam pidana dan hukum *qishas*. Laki-laki juga mendapat bagian waris dua kali bagian perempuan. Dan dipundak laki-laki kewajiban dan tanggung jawab atas mahar (mas kawin) dan nafkah keluarganya. Pernyataan diatas terdapat refleksinya dalam ayat al-Qur'an :

الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْعَمُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ ۗ

“Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum perempuan, oleh karena Allah telah melebihkan sebahagian mereka (laki-laki) atas sebagian yang lain (perempuan), dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari harta mereka”. (QS. An-Nisa, [4]: 34).⁵⁵

Dalam Ayat tersebut dijelaskan bahwa, kewajiban dalam mencari nafkah adalah tanggung jawab suami sebagai kepala rumah tangga. Sedangkan, untuk mengatur, menata, mengurus dan memeliharanya adalah tanggung jawab isteri sebagai ibu rumah tangga. Bekerja adalah pikiran, meninggalkan rumah, anak dan keluarga demi memenuhi kesejahteraan ekonomi keluarga.⁵⁶

Kemudian, terdapat pula dalil Sunnah yang mewajibkan laki-laki untuk menafkahi isterinya, Hadist Riwayat Muslim Nomor 1176 :

وَعَنْ جَابِرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - فِي حَدِيثِ الْحَبَّاءِ بِطُورِهِ - قَالَ فِي ذِكْرِ النِّسَاءِ: وَلَهُنَّ عَلَيْكُمْ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ.

{ أَخْرَجَهُ مُسْلِمٌ: ١١٧٦ }

⁵⁵ <https://ejournal.uin-suka.ac.id>, Diakses pada 21 Februari 2020.

⁵⁶ Abd. al-Qadir Manshur, *Buku Pintar Fikih Wanita (Segala Hal yang Ingin anda ketahui tentang Perempuan dalam Hukum Islam)* (Jakarta: Zaman, 2012), hlm. 23.

“Dari Jabir radhiallahu ‘anhu dari Nabi saw.—dalam sebuah hadist panjang tentang haji—beliau bersabda tentang isteri, “Engkau wajib memberi mereka rezeki dan pakaian yang baik”.⁵⁷

Dari kedua dalil hukum tersebut, dijelaskan bahwasanya seorang laki-laki yang sudah menikah wajib untuk mengeluarkan nafkah bagi orang yang berhak menerima nafkah untuk memenuhi kebutuhan sehari-sehari dan memberikan tempat tinggal yang baik untuk tempat tinggal bagi seorang perempuan memiliki sebab untuk menerima hak dari nafkahnya yaitu isteri.

Adapun mengenai sebab dari kewajiban suami memberikan nafkah, syariat mewajibkan nafkah semata karena adanya akad yang sah, penyerahan diri isteri kepada suami, dan memungkinkannya untuk melanjutkan kebahagiaan keduanya. Dalam hal itu, isteri wajib taat kepada suami dan selalu menyertainya, mengatur rumah tangga, serta mendidik anak-anaknya. Ia tertahan untuk melaksanakan haknya, “*Setiap orang yang tertahan untuk hak orang lain dan manfaatnya, maka nafkahnya atas orang yang menahan karenanya*”.⁵⁸

Berikut dalil yang berkaitan dengan kewajiban nafkah suami kepada isteri berdasarkan ukuran nafkah yang diberikan kepada isteri. Berdasarkan Firman Allah Swt. dalam al-Qur’an, ayat berikut :

لِيُنْفِقَ ذُو سَعَةٍ مِّن سَعَتِهِ ۚ وَمَنْ قُدِرَ عَلَيْهِ رِزْقُهُ فَلْيُنْفِقْ مِمَّا آتَاهُ اللَّهُ ۗ لَا يُكَلِّفُ
 اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا مَّا آتَاهَا ۗ سَيَجْزِي اللَّهُ بَعْدَ عُسْرٍ يُسْرًا .

“Hendaklah Orang yang memberi nafkah menurut kemampuannya. Dan orang yang disempitkan rezekinya hendaklah memberi nafkah dari harta yang diberikan Allah kepadanya. Allah tidak memikul beban kepada seseorang melainkan (sekedar) apa yang Allah

⁵⁷Al-Asqalani, Ibnu Hajar, *Bulugul Mahram dan Dalil-dalil Hukum*, (Jakarta: Gema Insani, 2013), hlm. 506.

⁵⁸Abdul Aziz Muhammad Azzam dan Abdul Wahhab Sayyed Hawwas, *Fikih Munakahat*, (Jakarta: Amzah, 2009), hlm. 212-213.

berikan kepadanya. Allah kelak akan memberikan kelapangan sesudah kesempitan”.(QS. Ath-Thalaq [65]: 7).⁵⁹

Selain kewajiban suami terhadap isteri yakni menafkahi lahir dan batinnya. Isteri juga wajib bersikap wajar dan tidak berlebihan dalam menggunakan nafkah yang diberikan oleh suami seperti dalam hal, tempat tinggal, makanan, minuman, dan dalam berpakaian baik untuk mereka maupun untuk anak-anak mereka, karena berlebihan dalam hal tersebut tidak dibenarkan dalam syariat Islam.⁶⁰

Apabila isteri tidak dipenuhi nafkahnya sebagaimana yang diwajibkan kepada suami, maka ia diperbolehkan untuk mengambil harta suaminya tanpa sepengetahuan suaminya untuk memenuhi kewajibannya. Orang yang mempunyai hak boleh mengambil haknya sendiri jika mampu melakukannya,⁶¹ berdasarkan sebuah dalil dari Hadist Riwayat Mutafaqun ‘alaih terdapat dalam bab Nafkah nomor 1172 :

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، قَالَتْ: دَخَلَتْ هِنْدُ بِنْتُ عُتْبَةَ —امْرَأَةُ أَبِي سُفْيَانَ— عَلَى رَسُولِ اللَّهِ (صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ) فَقَالَتْ: يَا رَسُولَ اللَّهِ! إِنَّ أَبَا سُفْيَانَ رَجُلٌ شَحِيحٌ لَا يُطِئُنِي مِنْ مَالِهِ بَعِيرٌ عِلْمِهِ، فَهَلْ عَلَيَّ فِي ذَلِكَ جُنَاحٌ؟ فَقَالَ: خُذِي مِنْ مَالِهِ بِأَلْمَعْرُوفِ فَمَا يَكْلِفُكَ، وَيَكْفِي بَيْتِكَ. { مُتَّفَقٌ عَلَيْهِ : ١١٧٢ }

“Dari Aisyah radhiallahu ‘anha, ia berkata, “Hindun binti ‘Utbah, isteri Abu Sufyan, menemui Rasulullah saw. seraya berkata, ‘Wahai Rasulullah, sesungguhnya Abu Sufyan seorang laki-laki yang pelit (kikir), tidak memberikan nafkah kepadaku dengan nafkah yang mencukupi untukku dan anakku kecuali dari apa yang aku ambil dari hartanya tanpa sepengetahuannya. Apakah aku berdosa karena hal itu ?’

⁵⁹QS. Ath-Thalaq (65): 7.

⁶⁰ Abdul Aziz Muhammad Azzam dan Abdul Wahhab Sayyed Hawwas, *Fikih Munakahat*,... hlm.215-216.

⁶¹H.M.A. Tihami dan Sohari Sahrani, *Fikih Munakahat (Kajian Fikih Nikah Lengkap)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 165.

Rasulullah saw. menjawab, ‘Ambillah dari hartanya dengan cara ma’ruf’ apa yang cukup buatmu dan anakmu’.⁶²

Hadist diatas menunjukkan bahwa jumlah nafkah diukur menurut kebutuhan isteri, dengan ukuran yang baik bagi setiap pihak tanpa mengesampingkan kebiasaan yang berlaku pada keluarga isteri. Oleh karena itu, jumlah nafkah berbeda menurut keadaan, zaman, tempat, dan keberadaan manusia.⁶³

Dari beberapa penjelasan dalil hukum tentang perlindungan hukum terhadap perempuan diatas dapat disimpulkan bahwa, perempuan memiliki perlindungan terhadap haknya yakni wajib dinafkahi karena tuntutan akad nikah serta untuk keberlangsungan hidup dan kebahagiaannya. Sebagaimana isteri wajib menaati suaminya, mendidik anak-anaknya, dan mengurus rumah tangga. Isteri juga harus mengelola harta suaminya dengan sebaik mungkin tanpa mengahambur-hamburkannya untuk hal-hal yang tidak penting. Allah tidak menyukai hambaNya yang boros dalam menggunakan sesuatu yang tidak menjadi kebutuhan bagi dirinya dan hanya untuk mengejar sesuatu hal yang sia-sia baginya.

Jika dalam lintas sejarah sebelum datangnya Islam, perempuan banyak mengalami penderitaan, Ia diperjual belikan layaknya hewan dan barang. Ia dipaksa untuk menikah, seperti halnya dipaksa untuk melacurkan diri. Dirinya diwariskan bisa dimiliki dan tidak bisa mempunyai hak untuk memiliki. Orang-orang yang menguasainya melarangnya untuk membelanjakan apa yang ia miliki dengan tanpa izin. Menurut padangan mereka, bahwa suami memiliki hak untuk membelanjakan harta perempuan tanpa seizinnya.⁶⁴

⁶² Al-Asqalani, Ibnu Hajar, *Bulugul Mahram dan Dalil-dalil Hukum...*, hlm. 504.

⁶³ H.M.A. Tihami dan Sohari Sahrani, *Fikih Munakahat (Kajian Fikih Nikah Lengkap)*,..., hlm. 166.

⁶⁴ Hanan Qarquti, *Kisah Sang Wanita (Menyelami Sejarah Kaum Wanita di Segala Zaman hingga Zaman Cahaya Islam)*, (Jakarta: Mirqout Group, 2008), hlm. 1.

Kemuliaan perempuan diperadaban terdahulu banyak ternodai, meskipun dalam peradaban lembah sungai Nil yakni pada peradaban Fira'un perempuan memiliki kedudukan yang tinggi diantara peradaban-peradaban dunia yang terdahulu, seperti peradaban Cina, peradaban Romawi, Peradaban Eropa pada abad pertengahan.⁶⁵

Sejak datangnya Islam, perempuan lebih dihargai dan dimuliakan. Perempuan diberi kebebasan untuk melakukan hal-hal yang sifatnya publik. Pada masa Rasulullah Saw. sudah banyak perempuan yang terlibat dalam masalah publik, seperti berdagang, berpolitik bahkan ikut berjihad, perempuan termasuk ikut andil dalam beberapa bai'at yang memiliki peran yang sentral dalam politik dalam membangun masyarakat Islam. Meskipun, tidak dicatat dalam sejarah tentang keberadaan perempuan dalam ruang publik, dibalik majunya suatu negara dan kesuksesan seorang laki-laki, ada seorang perempuan yang berada dibelakangnya. Sosok perempuan tidak bisa dipandang sebelah mata hanya karena fisiknya berbeda dari laki-laki.

Namun, perlu diketahui bahwa perempuan dapat terlibat dalam publik apabila memiliki izin dari mahramnya dan suami jika ia sudah menikah. Sebagaimana arus perkembangan zaman, banyak wanita pada zaman sekarang ini yang bekerja diranah publik yang menuntut keluar dari rumah dan mengosongkannya disebagian waktu untuk mengurus rumah dan anak. Menurut ulama Hanafiyah, Jika ia bekerja tanpa ridha suami maka tidak wajib diberi nafkah, tetapi jika ia bekerja dengan ridhanya, nafkah tetap wajib, meskipun kewajiban dari suami memberi nafkah kepada isteri. Ridha suami otomatis menjadi keridhaan disetiap waktu dan tempat, baginya boleh mencegah istri. Jika tidak mau, maka ia tergolong *nusyuz* dan gugur nafkahnya.⁶⁶

⁶⁵Hanan Qarquti, *Kisah Sang Wanita (Menyelami Sejarah Kaum Wanita di Segala Zaman hingga Zaman Cahaya Islam)*,...,hlm. 2

⁶⁶Abdul Aziz Muhammad Azzam dan Abdul Wahhab Sayyed Hawwas, *Fikih Munakahat*,...,hlm.216.

Allah menciptakan segala sesuatu secara kodrat, sebagaimana yang ditunjukkan dalam firman Allah Swt. dalam ayat berikut :

إِنَّا كُلَّ شَيْءٍ خَلَقْنَاهُ بِقَدَرٍ .

“Sesungguhnya segala sesuatu kami ciptakan dengan qadar”.
(QS. Al-qamar [54]: 49).⁶⁷

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa, Allah menciptakan setiap makhluk yang ada di bumi ini berdasarkan kodrat dan sudah ditetapkan baginya (makhluk yang ada di bumi ini) telah tertulis di lauhul mahfudz. Begitupula dengan perempuan dan laki-laki, setiap laki-laki memiliki kodrat sebagai pemimpin bagi kaum perempuan.

Allah telah menciptakan perempuan untuk mengandung, melahirkan, mendidik, dan memperhatikan anak-anaknya. Lebih dari itu perempuan memiliki kelebihan kasih sayang. Oleh karena itu, kasih sayang perempuan lebih besar dan lebih kuat daripada laki-laki. Sebagaimana ketetapan perempuan dalam rumah dan sedikit bergaul dengan masyarakat.⁶⁸

Jika dilihat dari tujuan dari diciptakannya manusia dan makhluk di muka bumi ini adalah untuk beribadah kepada Allah. Manusia tidak dapat dibedakan seberapa kuat fisiknya atau seberapa cerdas akalinya, melainkan manusia itu dibedakan pada seberapa besar tingkat ketakwaannya kepada Allah SWT., Allah SWT. berfirman dalam al-Qur'an pada ayat berikut:

فَاَسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّمَّنْ ذَكَرِيَ أَوْ أَنْتِي بِبَعْضِكُمْ مِّنْ بَعْضٍ ۗ
فَأَلَّذِينَ هَاهُنَا جَرُّوا وَأَخْرَجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُوذُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَأَكْفِرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَا
دُخَلْتُهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ عِنْدَ هُوَ حَسْبُ الثَّوَابِ .

“Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): sesungguhnya aku tidak menyia-nyiakan amal orang yang beramal diantara kalian, baik laki-laki ataupun perempuan, (karena sebagian kalian adalah turunan dari sebagian lainnya. Maka orang yang

⁶⁷QS. Al-Qamar (59): 49.

⁶⁸ Abdul Aziz Muhammad Azzam dan Abdul Wahhab Sayyed Hawwas, *Fikih Munakahat*,..., hlm. 222.

berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang terbunuh, pasti akan Aku hapus kesalahan mereka dan pasti Aku masukkan mereka ke dalam surga-surga yang mengalir dibawahnya sungai-sungai, sebagai pahala dari Allah. Dan di sisi Allah ada pahala yang baik”.(QS. Al-imran [3]: 195).⁶⁹

Dengan demikian, perlindungan perempuan menurut hukum Islam adalah sebagai orang yang berhak dinafkahi oleh suami. Isteri merupakan seorang yang tertahan untuk hak orang lain dan manfaatnya, ia juga tertahan untuk melaksanakan haknya, maka dari itu nafkahnya seorang isteri wajib diberikan oleh suami. Isteri yang bekerja mencari nafkah atas izin dan keridhaan suaminya, maka diperbolehkan untuk bekerja untuk mencari nafkah. Namun, dalam hal itu isteri juga harus menjaga batasan-batasan terhadap dirinya pada saat ia keluar untuk bekerja, ia wajib menjaga kehormatan dan martabatnya. Tidak ada kewajiban bagi seorang isteri yang menjadi tulang punggung bagi keluarganya dikarenakan perempuan adalah orang yang sudah terikat pada akad pernikahan dan tanggung jawab dari pada suaminya.

Dalam fikih klasik tidak dijelaskan bagaimana bentuk perlindungan terhadap perempuan yang bekerja mencari nafkah, dikarenakan hal tadi bahwa perempuan adalah orang berada didalam rumah (*domestic jobs*). Namun, berbeda halnya dengan zaman modern saat ini, hukum Islam (Fikih Kontemporer) memberikan batasan terhadap perempuan yang bekerja untuk mencari nafkah harus menjaga kehormatan dan martabatnya. Banyak perempuan yang bekerja pada zaman sekarang yang menuntut keluar rumah dan mengosongkan disebagian waktunya dirumah untuk bekerja mencari nafkah.

Allah SWT. menciptakan perempuan sesuai dengan kodratnya yaitu hamil, melahirkan, menyusui, mengurus rumah tangga, mendidik anak-anak dan memiliki kewajiban taat terhadap suaminya, sehingga perlu dibentuknya perlindungan hukum bagi perempuan bekerja.

⁶⁹QS. Al-Imran (3): 195.

C. Pengertian Badan Usaha Milik Negara (BUMN)

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah perusahaan yang dimiliki baik sepenuhnya, sebagian besar, maupun sebagian kecil oleh pemerintah dan pemerintah memberi kontrol terhadapnya.⁷⁰ Pada Pasal 1 ketentuan umum angka 1 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, yang dimaksud dengan : “Badan Usaha Milik Negara yang selanjutnya disebut BUMN, adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui pertanyaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.”⁷¹

Pengertian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) secara normatif berdasarkan tujuan dan pendirian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) didasarkan pada Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian nasional pada umumnya dan penerimaan negara pada khususnya;
- b. Mengejar keuntungan;
- c. Menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup banyak orang;
- d. Menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi;
- e. Turut aktif memberikan bimbingan dan bantuan kepada pengusaha golongan ekonomi lemah, koperasi, dan masyarakat.⁷²

⁷⁰ https://id.wikipedia.org/wiki/Badan_usaha_milik_negara (diakses pada tanggal 21 Maret 2020).

⁷¹ Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara.

⁷² Muhammad Insan Ansari, *BUMN dan Pengusaan Negara di Sektor Pos, Buletin Pos dan Telekomunikasi: Jurnal* Vol. 15 No. 2 (2017), Diakses melalui <https://media.neliti.com>, pada tanggal 17 April 2020. hlm. 93.

Jadi dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) secara normatif adalah sebuah perusahaan yang sepenuhnya, sebagian kecil dan sebagian besar modalnya secara langsung berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dikontrol sepenuhnya oleh pemerintah Indonesia berdasarkan wewenang dari peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Keterlibatan negara dalam bidang ekonomi, menurut Friedman diletakkan pada tiga bentuk perusahaan negara, yaitu:

- a. *Department government enterprise*, adalah perusahaan yang merupakan bagian integral dari suatu departemen pemerintahan yang kegiatannya bergerak dibidang *public utilities*;
- b. *Statutory public corporation*, adalah perusahaan negara yang sebenarnya hampir sama dengan *department government enterprise*, hanya dalam hal manajemen lebih otonom dan bidang usahanya masih tetap *public utilities*;
- c. *Commercial companies*, adalah perusahaan yang merupakan campuran modal swasta dan diberlakukan hukum privat.⁷³

Dalam lintas sejarah Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan Organisasi Pemerintahan yang memiliki tugas pokok dan fungsi melaksanakan pembinaan terhadap Perusahaan Negara atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Republik Indonesia telah ada sejak tahun 1973. Dalam periode 1973 sampai 1993, unit setingkat Eselon II. Unit Organisasi itu disebut dengan Direktorat Persero dan PKPN (Pengelolaan Keuangan Perusahaan Negara). Selanjutnya terjadi perubahan nama menjadi Direktorat Persero dan BUN (Badan Usaha Negara). Kemudian organisasi ini

⁷³ Muhammad Insan Ansari, *BUMN dan Pengusaan Negara di Sektor Pos, Buletin Pos dan Telekomunikasi: Jurnal* Vol. 15 No. 2 (2017)...hlm. 93.

berubah menjadi Direktorat Pembinaan BUMN (Badan Usaha Millik Negara) sampai dengan tahun 1993.⁷⁴

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan untuk mengoptimalkan pengawasan dan pembinaan terhadap Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dalam periode 1993 sampai dengan 1998, organisasi yang awalnya hanya setingkat Direktorat Jenderal/Eselon II, ditingkatkan menjadi setaraf Direktorat Jenderal Pembinaan Badan Usaha Negara (DJ-PBUN). Mengingat peran, fungsi dan kontribusi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terhadap keuangan negara sangat signifikan, maka sejak tahun 1998, pemerintah Republik Indonesia mengubah bentuk organisasi pembina dan pengelola Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menjadi setingkat kementerian. Awal mula perubahan dari perubahan bentuk organisasi tersebut terjadi dimasa pemerintahan Kabinet Pembangunan VII, dengan nama Kementerian Negara Pendayagunaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN)/Kepala Pembinaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Pada tahun 2000 sampai dengan tahun 2001, struktur organisasi Kementerian ini sempat dihapuskan dan dikembalikan lagi menjadi eselon I dilingkungan Departemen Keuangan. Namun di tahun 2001, ketika terjadi sukses pucuk kepemimpinan Republik Indonesia organisasi tersebut dikembalikan lagi fungsinya menjadi setingkat dengan Kementerian hingga saat ini.⁷⁵

Jika dilihat dari peran, fungsi dan kontribusi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terhadap keuangan negara sejak tahun 1998, pemerintah Republik Indonesia kemudian mengubah bentuk organisasi pembina dan pengelola Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menjadi setingkat kementerian sampai saat ini. Dalam perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), terdapat tiga perusahaan yang berada dibawah Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yakni Perusahaan Perseroan, Perusahaan Perseroan Terbuka dan

⁷⁴ <https://bumn.go.id/berita/1-Sejarah-Singkat-Kementerian-BUMN> Diakses pada tanggal 21 Maret 2020.

⁷⁵ *Ibid.*

Perusahaan Umum. Jadi, dari ketiga pembagian perusahaan tersebut yang berada dibawah Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN), peneliti mengambil data penelitian dari beberapa perusahaan Perseroan Terbatas (Persero) di kabupaten Pidie yaitu PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie.



BAB TIGA

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN DI PT PLN DAN PT POS KABUPATEN PIDIE

A. Gambaran umum PT PLN UP3 Sigli dan PT Pos Sigli Kabupaten Pidie

1. Gambaran umum PT PLN UP3 Sigli

Dikutip dari laman resmi PT PLN, berikut sejarah mengenai awal terbentuknya perusahaan ketenagalistrikan di Indonesia.⁷⁶

Berawal diakhir abad ke 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri.

Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang. Setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang diawal Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi diakhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang sama-sama dengan Pemimpin Komite Nasional Indonesia (KNI) Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas dibawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU-PLN) yang bergerak dibidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965.

⁷⁶ <https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>, Diakses pada tanggal 13 Agustus 2020.

Pada saat yang sama, 2 perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas yang diresmikan.

Pada tahun 1972, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status Pusat Listrik Negara (PLN) beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga saat ini.

Gambar 1. PT PLN UP3 Sigli



*Sumber gambar, Instagram: plnup3sigli.

Adapun lokasi perusahaan PT PLN kabupaten Pidie yakni Kantor PT PLN UP3 Sigli yang terletak di kelurahan Blang Asan, kota Sigli, kabupaten Pidie, provinsi Aceh, 24114. Jumlah tenaga kerja yang dimiliki oleh kantor ini adalah 51 orang. Berikut tabel data tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan di PT PLN UP3 Sigli :

Tabel 1

Nama Pegawai	Lokasi Kerja	JENIS
KAMARIAH	UP3 SIGLI	P
A. GANI	UP3 SIGLI	L
M. YUSUF	UP3 SIGLI	L
MUAZZI	UP3 SIGLI	L
MUHAMMAD	UP3 SIGLI	L
SAFRIANI	UP3 SIGLI	P
RAHMAD	UP3 SIGLI	L
YUSRA HELMI	UP3 SIGLI	L
INDRA SUHERI	UP3 SIGLI	L
GITA ANGGRAINI	UP3 SIGLI	P
MASROEL	UP3 SIGLI	L
EDY GUNAWAN	UP3 SIGLI	L
ABDUL MUIS	UP3 SIGLI	L
RUDI YUSMAWARSYAH, A. MD	UP3 SIGLI	L
FIRDIAL	UP3 SIGLI	L
AZMAN YUSLIANSYAH	UP3 SIGLI	L
RAHMATILLAH	UP3 SIGLI	P
PUTRI MIRA MAULIDA	UP3 SIGLI	P
WIRA ANDIRA	UP3 SIGLI	L
IKHSAN SUDARMA	UP3 SIGLI	L
FERDI DESRIZA	UP3 SIGLI	L
FIRDAUS HERSA HERMANTO	UP3 SIGLI	L
FEBRIZA MASRURHA	UP3 SIGLI	L
NURUL AZURA	UP3 SIGLI	P
AYU FEBRINA	UP3 SIGLI	P
MAHYA SUFIANA	UP3 SIGLI	P
MHD ARIF FAUZY	UP3 SIGLI	L
AULIA KHAIZAIRANI	UP3 SIGLI	P
FARIZ MASHURI	UP3 SIGLI	L
RIDHA SYAFNA AULIA	UP3 SIGLI	P
BAGAS SEPTIAN PAMUNGKAS	UP3 SIGLI	L
ANDRE MIRANTI PUTRI	UP3 SIGLI	P

*Sumber Tabel Kantor PT PLN UP3 SIGLI (Dapat dilihat bahwa jumlah tenaga kerja perempuan yang dimiliki oleh PT PLN UP3 Sigli adalah 11 orang).

2. Gambaran umum PT Pos Sigli

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantor Pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W Baron VanImhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor diluar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Setelah kantor pos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan Kantor Pos Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan.

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giro pos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri.

Selama 17 tahun berstatus Perusahaan Umum (Perum), maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero). Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan insfrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai

sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 % (seratus persen) kota/kabupaten, hampir 100% (seratus persen) kecamatan dan 42% (empat puluh dua persen) kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki lebih dari 3.800 Kantor pos online, serta dilengkapi electronicmobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantor pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W Baron VanImhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Pada tahun ini dinas pos disatukan dengan dinas telegraf dengan status jawatan dengan nama POSTEN TELEGRAF DIENST.

Sejak pemerintahan Kolonial Dinas Pos pemerintahan Belanda sudah berhubungan dalam pengiriman surat dan barang secara internasional, sehingga tercatat sebagai anggota Union Postale Universelle (UPU). Pada saat pendudukan Jepang di Indonesia, jawatan Pos Telegraf dan Telepon (PTT) dikuasai oleh militer Jepang, 27 September tahun 1945 Angkatan Muda Pos Telegraf dan Telepon (PTT) mengambil alih kekuasaan Pos Telegraf dan Telepon (PTT) dan secara resmi berubah menjadi Jawatan Pos Telegraf dan Telepon (PTT) Republik Indonesia. Peristiwa tersebut diperingati menjadi hari bakti Pos Telegraf dan Telepon (PTT) atau hari bakti POSTEL. Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang

sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara dan Giro (PN Pos dan Giro).

Dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perusahaan Umum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giro pos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perusahaan Umum. Pada tanggal 20 Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).⁷⁷

Gambar 2. Kantor Pos PT Pos Indonesia Cabang Sigli, Kabupaten Pidie.



*Sumber Gambar dari www.google.com

Kantor Pos Sigli, yang terletak di Jalan Teuku Umar Nomor 2, Blok Bengkel, kota Sigli, kabupaten Pidie, provinsi Aceh 24114. Berikut tabel tenaga kerja yang dimiliki oleh PT Pos, Kantor Pos Sigli, Berikut gambar tabel dari data tenaga kerja PT Pos Kantor Pos Sigli :

⁷⁷ <https://www.posindonesia.co.id/id/content/12>, Diakses pada tanggal 13 Agustus 2020.

Tabel 2. Tenaga Kerja PT Pos, Kantor Pos Sigli

NO	NIPPOS	NAMA	TEMPAT KERJA	JABATAN	STATUS
1	977388098	Meutia Rahmi	Kp. Sigli 24100	Kepala KP	Pegawai
2	989419083	Muziburrahman Ismail	Kp. Sigli 24100	Man. Pelayanan	Pegawai
3	967289660	Zulfirman	Kp. Sigli 24100	Man. Penjualan	Pegawai
4	991419960	Seri Masliani	Kp. Sigli 24100	Man. Dukungan Umum	Pegawai
5	995 479 811	Dicky Ananda	Kp. Sigli 24100	Man. Proses & Antaran	Pegawai
6	994 490 677	Feby Audini Batu Bara	Kp. Sigli 24100	Man. PUPL & Akutansi	Pegawai
7	993 488 663	Marissa Andiani	Kp. Sigli 24100	Man. Keuangan	Pegawai
8	969 299 631	Fakhrudin	Kp. Sigli 24100	Loket Pensiun	Pegawai
9	967 388 314	M. Yusuf	Kp. Sigli 24100	Staff Prostrans- Supir Arpos	Pegawai
10	976 388 327	Jailani	Kp. Sigli 24100	Loket KCP Meureudu	Pegawai
11	967 388 290	Kumari	Kp. Sigli 24100	Staff Prostrans – Puri Terpadu	Pegawai
12	966 254 740	Haballah	Kp. Sigli 24100	Loket Terpadu	Pegawai
13	981 424 193	Mahfuzahlana	Kp. Sigli 24100	Kasir	Pegawai
14	992 467 184	Fakhrul Hadi	Kp. Sigli 24100	CS & Account Executive	Pegawai
15	987 424 180	Hamdani	Kp. Sigli 24100	Staff PUPL dan Akt.	Pegawai
16	990 486 760	M. Januar	Kp. Sigli 24100	Pengantar KCP. Geulumpang Minyeuk	Pegawai
17	972 467 191	Idris	Kp. Sigli 24100	Pengantar KCP. Simpang Tiga	Pegawai
18	-	Martunis	Kp. Sigli 24100	SATPAM	TAD
19	550000158	Ulfira Handayani	Kp. Sigli 24100	Loket ORANGER	ORANGER

20	965 300 444	Razali	Kp. Sigli 24100	CBS Akhir	CBS Akhir
21	965 315 733	Anwar	Kp. Sigli 24100	CBS Akhir	CBS Akhir
22	965 274 470	Irfan	Kp. Sigli 24100	CBS Akhir	CBS Akhir
23	965 198 698	Abdullah	Kp. Sigli 24100	CBS Akhir	CBS Akhir

*Sumber data dari Kantor Pos Sigli

B. Implementasi Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

1. Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan dalam masa haid

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

Adapun hasil wawancara antara peneliti dengan tenaga kerja perempuan di PT PLN UP3 adalah pelaksanaan cuti haid bagi tenaga kerja perempuan di PT PLN UP3 sudah dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berkenaan dengan cuti haid, namun jarang ada yang mengambil cuti haid dikarenakan tenaga kerja perempuan yang merasa baik-baik saja selama haid hari pertama saat bekerja. Adapun aturan perusahaan yang memuat aturan mengenai pemberian cuti dan izin tidak masuk kerja yang berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 81, yakni Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor: 1003.K/DIR/2011 tentang Cuti dan Ijin Tidak Masuk Kerja yang terdapat pada Pasal 11 ayat (1) menyebutkan bahwa “pegawai yang menderita sakit pada saat hari pertama dan/atau hari kedua tidak diwajibkan bekerja dan dapat diberikan ijin istirahat karena haid”.⁷⁸

⁷⁸Wawancara dengan Ridha Syafna Aulia, tenaga kerja perempuan di PT PLN UP3 Sigli, pada tanggal 4 Oktober 2019.

Kemudian, peneliti juga mewawancarai tenaga kerja perempuan di perusahaan yang berbeda yaitu di PT Pos Indonesia kantor pos cabang Sigli. Pelaksanaan cuti haid di PT Pos Sigli ada dilaksanakan, di PT Pos juga jarang ada yang mengambil cuti haid. Akan tetapi tenaga kerja perempuan yang peneliti wawancarai tidak mengetahui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi landasan hukum bagi perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan. Jadi, tenaga kerja perempuan tersebut tidak mengetahui apakah dalam undang-undang tersebut mengatur tentang cuti haid atau tidak.⁷⁹

Oleh karena itu, selanjutnya peneliti mewawancarai tenaga kerja perempuan yang mengetahui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelaksanaan cuti haid di perusahaan kami sudah dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang cuti haid dan juga terdapat aturannya di perusahaan kami didalam Keputusan Direksi PT Pos Indonesia (Persero) tentang Peraturan Cuti dan Masa Tidak Hadir Lainnya di Lingkungan PT Pos Indonesia(Persero) Nomor: KD.138/DIRUT/1218.⁸⁰ Adapun mengenai pasal terkait cuti adalah Pasal 8 yang mengatur bahwa :

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

⁷⁹Wawancara dengan Feby Audini Batubara, tenaga kerja perempuan di PT Pos Indonesia Kcp. Sigli, pada tanggal 04 Oktober 2019.

⁸⁰Wawancara dengan Ulfira Handayani, tenaga kerja perempuan di PT Pos Indonesia Kcp. Sigli, pada tanggal 18 Oktober 2019.

2. Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan selama hamil dan melahirkan

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

Pasal 82

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

Pasal 83

“Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.”

Pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah dilaksanakan berupa pemberian cuti hamil dan melahirkan. Namun, tenaga kerja perempuan hanya mengetahui cuti, upah kerja, bekerja, istirahat jika berkenaan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak tahu pasal-pasal yang ada didalamnya. Kemudian, mengenai ruang untuk menyimpan asi tidak ada tempatnya di perusahaan ini, jika tenaga kerja perempuan yang memiliki bayi yang masih harus diberi asi, maka tenaga kerja perempuan dapat menggunakan waktu istirahat untuk pulang kerumah dengan lokasi tertentu sesuai dengan tempat tinggal mereka.⁸¹

Didalam peraturan Keputusan Direksi PT Pos Indonesia (Persero) Nomor: KD.138/DIRUT/1218 tentang Peraturan Cuti dan Masa Tidak Hadir

⁸¹Wawancara dengan Aulia Khaizarani dan Nurul Azura, tenaga kerja perempuan di PT PLN UP3 Sigli, pada tanggal 4 Oktober 2019.

Lainnya Di Lingkungan PT Pos Indonesia (Persero), Pasal 7 tentang Cuti Bersalin mengatur bahwa :

- (1) Cuti bersalin kepada karyawan wanita yang telah menikah secara sah untuk setiap kali persalinan (anak pertama, kedua, ketiga dan seterusnya).
- (2) Cuti bersalin diberikan selama 3 (tiga) bulan dengan ketentuan masing-masing selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan.
- (3) Karyawan yang melaksanakan cuti bersalin berhak atas cuti tahunan dalam tahun bertalian.
- (4) Cuti bersalin tidak dapat diberikan bila karyawan melahirkan anak pada usia perkawinan dibawah 7 (tujuh) bulan, kecuali dinyatakan kelahiran prematur oleh dokter atau bidan.

Kemudian peraturan mengenai cuti bersalin yang terdapat di PT PLN UP3 Sigli dimuat aturannya dalam Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor: 1003.K/DIR/2011 tentang Cuti dan Ijin Tidak Masuk Kerja mengatur tentang cuti bersalin pada Pasal 7 ayat (1), (2) dan (3), mengatur bahwa :

- (1) Pegawai yang telah menikah secara sah berhak atas Cuti Bersalin;
- (2) Hak atas Cuti Bersalin sebagaimana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini paling banyak 3 kali;
- (3) Cuti Bersalin diberikan untuk waktu paling lama 3 (tiga) bulan kalender yang waktu pelaksanaannya ditentukan oleh Pegawai yang bersangkutan berdasarkan perkiraan waktu persalinan oleh Dokter/Bidan.

3. Pemberian lokasi untuk menyusui bagi tenaga kerja perempuan

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

kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.”

Berdasarkan hasil wawancara di PT Pos Indonesia cabang Sigli, ruang untuk menyusui disini tidak tersedia karena banyak dari pekerja kami yang kami izinkan untuk pulang kerumah untuk memberikan asi kepada bayi mereka.⁸² Adapun aturan mengenai hal tersebut diatur pada Keputusan Direksi PT Pos Indonesia (Persero) Nomor: KD.138/DIRUT/1218 tentang Peraturan Cuti dan Masa Tidak Hadir Lainnya Di Lingkungan PT Pos Indonesia (Persero) Pasal 7 ayat (6) yang memuat bahwa : “Karyawan wanita yang telah melahirkan anak, sampai dengan usia anaknya 2 (dua) tahun, dapat diberikan kesempatan meninggalkan tugas untuk keperluan menyusui anaknya paling lama 1 (satu) jam setiap hari”.⁸³

Pemberian asi kepada anak hanya efektif dengan lokasinya dekat dengan perusahaan, tidak bagi yang lokasinya berjauhan dengan perusahaan. Pekerja yang menyusui minimal diberi waktu untuk menyusui atau memompa asi pada waktu kerja. Dalam penjelasan Pasal 83 tersebut dimaksud bahwa kesempatan sepatutnya adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan ketersediaan tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang diatur dalam peraturan perusahaan.⁸⁴

Di PT PLN masalah mengenai pemberian lokasi untuk menyusui terhadap tenaga kerja perempuan juga kurang efektif dilaksanakan, kami harus pulang kerumah masing-masing jika ingin memberi asi kepada anak dan tidak

⁸²Wawancara dengan Seri Masliani, Manager Pelayanan Kantor Pos Sigli, pada tanggal 4 Oktober 2019.

⁸³Keputusan Direksi PT Pos Indonesia (Persero) Nomor: KD.138/DIRUT/1218 tentang Peraturan Cuti dan Masa Tidak Hadir Lainnya Di Lingkungan PT Pos Indonesia (Persero).

⁸⁴Astri Listia Devi, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Hamil Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia*”, Skripsi (Dipublikasikan), (Fakultas Hukum, Universitas Jember, 2020), Diakses melalui <https://repository.unej.ac.id>, pada tanggal 12 Agustus 2020, hlm. 27.

semua tenaga kerja perempuan yang bekerja di PT PLN jarak rumah tenaga kerja perempuan dekat.⁸⁵

C. Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Perempuan dalam Hukum Islam

Adapun masalah yang timbul dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie adalah berkaitan dengan kurang efektifnya pemberian lokasi terhadap pemberian asi kepada anak hanya efektif dengan lokasinya dekat dengan perusahaan, tetapi tidak bagi yang lokasinya berjauhan dengan perusahaan.

Dalam hukum Islam telah diatur tentang salah satu kodrat seorang perempuan yaitu menyusui anak. Menyusui anak merupakan salah satu kodrat perempuan, selain haid, mengandung dan melahirkan. Semua perempuan yang normal pasti memiliki dan merasakan kodrat ini, bahkan berwal dari inilah berbagai macam rukhsah, perlindungan cinta dan kasih sayang kepada seorang perempuan terbentuk. Menyusui merupakan kegiatan yang melelahkan dan membutuhkan energi yang besar seperti halnya rasa sakit saat haid, mengandung dan melahirkan. Maka dari itu seluruh beban dari diri yang ada pada perempuan ini, Allah SWT. gantikan dengan pahala dan rahmatnya.⁸⁶

Oleh karena itu, jika dalam Islam saja memberikan keringan bagi perempuan menyusui, mengapa tidak bagi perusahaan yang memiliki tenaga kerja perempuan agar memberikan keringan bagi perempuan yang masih dalam masa memberi asi bagi anaknya. Adapun keringan yang seharusnya diberikan, seperti memberi waktu lebih saat tenaga kerja perempuan pulang ke rumah untuk menyusui dan kembali ke perusahaan, menyediakan ruang untuk

⁸⁵Wawancara dengan Nurul Azura, tenaga kerja perempuan di PT PLN UP3 Sigli pada tanggal 4 Oktober 2019.

⁸⁶Wida Azzahida & IndScript Creative, *Menyusui dan Menyapah Dalam Islam*, (Jakarta: Elex Komputindo Kelompok Gramedia, 2015), hlm. 1-2.

menyimpan asi dan memberikan jarak tempuh pasti bagi tenaga kerja perempuan dalam memenuhi kewajibannya sebagai seorang ibu.

D. Analisis Penulis

1. Kesadaran Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie

Menurut penulis kesadaran hukum dalam hal mengetahui aturan hukum yang berlaku sangatlah penting agar perbuatan dapat sesuai dengan peraturan yang sudah diberlakukan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama aturan khusus bagi tenaga kerja perempuan diantaranya cuti haid, cuti hamil dan melahirkan serta tersedianya ruang untuk menyimpan asi.

Kesadaran berasal dari kata sadar, yang berarti insaf, merasa tahu atau mengerti. Menyadari berarti mengetahui, menginsafi, merasai. Kesadaran berarti keinsafan, keadaan mengerti, hal yang dirasakan atau dialami oleh seseorang. Kesadaran hukum dapat berarti keinsyafan, keadaan seseorang yang mengerti betul apa itu hukum, fungsi dan peranan hukum bagi dirinya dan masyarakat sekelilingnya. Kesadaran hukum merupakan kesadaran nilai-nilai yang terdapat dalam manusia tentang hukum yang ada. Kesadaran hukum yang berkaitan dengan kepatuhan hukum, hal yang membedakannya yaitu dalam kepatuhan hukum ada rasa takut akan adanya sebuah sanksi.⁸⁷

Menurut Soejono Soekanto, kesadaran hukum yang sebenarnya merupakan kesadaran atau nilai-nilai yang terdapat didalam diri manusia tentang hukum yang ada atau tentang hukum yang diharapkan ada. Sebenarnya yang ditekankan adalah tentang fungsi hukum dan bukan suatu penilaian hukum terhadap kejadian-kejadian yang konkrit dalam masyarakat yang bersangkutan.

⁸⁷ Elly Rosana, *Kepatuhan Hukum Sebagai Wujud Kesadaran Hukum Masyarakat*, *TAPIS: Jurnal*, Vol. 10, No. 1, Januari-Juni (2014). Diakses melalui <https://www.ejournal.radenintan.ac.id>, pada tanggal 22 April 2020. hlm.3.

Menurut Sudikno Mertokusumo, menyatakan bahwa Kesadaran Hukum adalah kesadaran tentang apa yang seyogyanya tidak kita lakukan atau perbuat terutama terhadap orang lain. Ini berarti kesadaran akan hukum kita masing-masing terhadap orang lain.⁸⁸

Kesadaran hukum merupakan suatu kesadaran, keinsyafan seseorang terhadap hukum yang berlaku, kesadaran ini yang berasal dari dalam diri manusia terhadap perbuatan yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan terhadap orang lain, kesadaran ini lebih ditekankan kepada fungsi hukum dan efektivitas hukum terhadap masyarakat dalam berinteraksi dalam kehidupan bermasyarakat.

Sekarang ini banyak dipermasalahkan terkait dengan tingkat kesadaran hukum dalam masyarakat yang semakin menurun, terutama di wilayah Kabupaten Pidie, dimana yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah adalah tenaga kerja yang belum menyadari benar terkait hak-haknya dalam bekerja. Mereka yang bekerja di perusahaan PT PLN dan PT Pos ini acuh tak acuh terhadap hukum yang diberlakukan, padahal seyogyanya hukum dibuat untuk mereka sebagai bentuk perlindungan dan kesejahteraan bagi mereka.

Kemudian mengenai Perlindungan Hukum yang diberikan oleh pemerintah terkait perlindungan tenaga kerja perempuan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT PLN dan PT Pos yang ada di Pidie, dapat diketahui melalui hasil penelitian diatas bahwa tingkat kesadaran hukum yang ada di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie sangat rendah, mereka hanya mengetahui pengambilan waktu cuti, upah atau gajian dan hal berkaitan dengan perusahaan diluar kaitannya dengan hukum yang diberlakukan diperusahaan.

Jadi, berdasarkan hasil wawancara di perusahaan Kabupaten Pidie yaitu PT PLN UP3 dan PT Pos Indonesia (Kantor Pos Sigli), penulis menyimpulkan

⁸⁸Elly Rosana, *Kepatuhan Hukum Sebagai Wujud Kesadaran Hukum Masyarakat*, *TAPIS: Jurnal*, Vol. 10 No. 1 Januari-Juni (2014),..., hlm. 3-4.

bahwa masih ada beberapa tenaga kerja perempuan yang bekerja di perusahaan Perseroan Terbatas dikabupaten Pidie tidak mengetahui terkait hak-haknya seperti pemberian lokasi untuk tenaga kerja perempuan yang memiliki anak yang memerlukan asi selama mereka bekerja. Secara umumnya tenaga kerja perempuan hanya mengetahui cara untuk mengambil cuti, adanya pemberian cuti tanpa mengetahui dasar hukumnya, jam kerja, upah dan sebagainya. Dalam hal ini, terkait proses dan tata cara pelaksanaannya mereka masih rendah terkait dengan kesadaran hukum.⁸⁹

2. Peran Pemerintah

Pemerintah sebagai pelaksana dari pemberi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan berperan penting dalam terwujudnya kesejahteraan dan keadilan bagi tenaga kerja tanpa adanya diskriminasi bagi tenaga kerja. Pemerintah dalam hal ini masih kurang efektif dalam memeperhatikan hak-hak tenaga kerja dalam membuat regulasi tentang tempat pemberian asi bagi tenaga kerja perempuan kepada anaknya hanya efektif dengan lokasinya dekat dengan perusahaan dan tidak bagi lokasinya berjauhan dengan perusahaan.

Dalam hal ini perlu adanya penambahan waktu untuk pasca melahirkan bagi tenaga kerja perempuan yang memiliki anak untuk bersama dengan anak-anaknya selama masa menyusui, hal tersebut berdampak pada pertumbuhan sang anak dalam waktu 2 (dua) tahun untuk selalu mendapatkan asi saat dibutuhkan tanpa perlu tenaga kerja tersebut pulang pergi saat bekerja. Kemudian kepada setiap perusahaan yang memiliki tenaga kerja perempuan yang memiliki anak dalam masa menyusui, agar dapat membangun ruang ataupun tempat untuk menyimpan asi sesuai dengan perturan perundang-undangan yang berlaku.

⁸⁹Hasil Wawancara dengan Tenaga Kerja Perempuan di perusahaan PT PLN dan PT POS Sigli, Kabupaten Pidie, pada tanggal 4 dan 18 Oktober 2019 di Kantor PT di Sigli.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Dibagian akhir penulisan skripsi ini, penulis mengambil kesimpulan berdasarkan hasil jawaban dari pertanyaan dari rumusan masalah dalam skripsi ini, penulis menyimpulkan bahwa :

1. Implementasi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT PLN dan PT Pos Indonesia Kabupaten Pidie kepada tenaga kerja perempuan sudah dilaksanakan sesuai dengan undang-undang dan Keputusan Direksi yang terdapat dalam aturan internal perusahaan seperti, cuti haid, cuti hamil dan melahirkan. Namun, terdapat hal yang belum efektif pelaksanaannya pada lokasi pemberian asi kepada anak hanya efektif dengan lokasinya dekat dengan perusahaan, tidak bagi yang lokasinya berjauhan dengan perusahaan. Kemudian, tidak adanya ruang untuk menyimpan asi asi dikedua perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga kerja perempuan di PT PLN dan PT Pos Indonesia, tingkat kesadaran hukum yang dimiliki oleh tenaga kerja perempuan masih rendah dan hal itu yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tanpa mengetahui landasan hukum yang berlaku agar dapat dijalankan secara efektif.
2. Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat aturan khusus mengenai perlindungan tenaga kerja perempuan. Adapun hak-hak tenaga kerja perempuan dalam undang-undang tersebut adalah mendapatkan cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan. Hak untuk menerima upah, hak untuk diperlakukan sama tanpa adanya diskriminasi oleh pengusaha dan hak untuk memberi asi pasca-melahirkan. Sedangkan dalam Hukum Islam, perlindungan

hukum terhadap perempuan yang bekerja, ulasannya pada masa Fikih klasik tidak dijelaskan bentuk perlindungan tenaga kerja perempuan, dikarenakan perempuan adalah orang berada didalam rumah dan mengurus rumah tangga. Namun Berbeda halnya dengan zaman sekarang ini, pembahasan fikih kontemporer sudah membahas dan mengatur perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan. Adapun perlindungan tenaga kerja perempuan terdapat aturannya pada fikih munakat, dalam bab nafkah, perempuan yang mencari nafkah diperbolehkan. Namun, tidak menjadi kewajiban bagi perempuan. Perempuan yang bekerja memiliki aturan dalam Islam seperti meminta izin kepada suaminya untuk bekerja, tidak bertaburuj saat keluar rumah dan menjaga kehormatan serta martabatnya sebagai perempuan.

B. Saran

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian di lapangan, adapun penulis bermaksud untuk memberikan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi pemerintah dan masyarakat yang merupakan subjek hukum dalam sistem hukum di Indonesia, adalah sebagai berikut:

1. Bagi lembaga negara dalam menjalankan wewenang berdasarkan amanat Undang-Undang yang telah diberlakukan agar dapat dilaksanakan sebagaimana yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan/Keputusan Direksi Perusahaan dalam rangka untuk mencapai tujuan dari hukum yakni kepastian, kemanfaatan yang bersendikan pada keadilan.
2. Untuk mewujudkan perlindungan hukum yang efektif bagi masyarakat, meningkatkan kesadaran hukum sangatlah penting untuk terciptanya keteraturan dan ketertiban masyarakat. Kesadaran hukum berawal dari diri sendiri tanpa paksaan dan tekanan dari orang lain agar tunduk pada hukum yang berlaku. Dengan adanya kesadaran hukum dimiliki

masyarakat maka tidak perlu dijatuhkan sanksi oleh penyelenggara negara yang merugikan masyarakat itu sendiri. Permasalahan dari Implementasi Hukum adalah tidak adanya kesadaran dalam diri masing-masing perorangan/individu terkait pemberlakuan hukum didalam masyarakat..



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abd. al-Qadir Manshur, *Buku Pintar Fikih Wanita (Segala Hal yang Ingin anda ketahui tentang Perempuan dalam Hukum Islam)*, Jakarta: Zaman, 2012.
- Al-Asqalani, Ibnu Hajar, *Bulugul Mahram dan Dalil-dalil Hukum*, Jakarta: Gema Insani, 2013.
- Abdul Aziz Muhammad Azzam dan Abdul Wahhab Sayyed Hawwas, *Fikih Munakahat*, Jakarta: Amzah, 2009.
- A.Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Kencana, 2017.
- Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019.
- Gemala Dewi dkk, *Hukum Perikatan Islam Di Indonesia*, ed.1, Depok: Prenadamedia Group (divisi Kencana), 2005.
- Hamid Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Gahlia Indonesia, 2011.
- H.M.A. Tihami dan Sohari Sahrani, *Fikih Munakahat (Kajian Fikih Nikah Lengkap)*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Hanan Qarquti, *Kisah Sang Wanita (Menyelami Sejarah Kaum Wanita di Segala Zaman hingga Zaman Cahaya Islam)*, Jakarta: Mirqout Group, 2008.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1985.
- Ismet Sulila, *Implementasi Dimensi Layanan Publik Dalam Konteks Otonomi Daerah*, Yogyakarta: Deepublish, 2015.

- Joenaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Jakarta: Kencana, 2016.
- Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1984.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000.
- M. Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an (Tafsir Tematik atas Berbagai Persoalan Umat)*, Bandung : Mizan Pustaka, 2007.
- Muh. Fitrah dan Luthfiyah , *Metodologi Penelitian (Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus)*, Bandung: Jejak, 2017.
- MS Armia, *Studi Epistemologi Perundang-undangan*, Banda Aceh: Teratai Publisher, 2011. Diakses melalui https://scholar.google.co.id/citations?user=41wH1SYAA_AAJ&hl=id, pada tanggal 1 September 2020.
- Serlika Aprita, *Perlindungan Hukum Bagi Pemegang Saham Minoritas, Kreditor dan Karyawan atas Akuisisi Perusahaan*, Cet. Pertama, Jember, Jawa Timur: Pustaka Abadi, 2019.
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Libery, 2007.
- Irianto, Sulistyowati, *Perempuan dan Hukum: Menuju Hukum yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*, Jakarta: Obor Indonesia, 2006.
- Wida Azzahida & IndScript Creative, *Menyusui dan Menyapah Dalam Islam*, Jakarta: Elex Komputindo Kelompok Gramedia, 2015.
- Zainal Asikin dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.

Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan (Dalam Teori & Praktik di Indonesia)*, Edisi pertama, Cet. ke-1, Jakarta Timur: Kencana, 2019.

Zaenul Mahmudi, *Sosiologi Fikih Perempuan (Formulasi Dialektis Fikih Perempuan dengan Kondisi Sosial dalam Pandangan Imam Syafi'i)*, Malang : UIN MALANG Press, 2009.

B. Karya Ilmiah

Astri Listia Devi, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Hamil Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia”, Skripsi (Dipublikasikan), (Fakultas Hukum, Universitas Jember, 2020), Diakses melalui <https://repository.unej.ac.id>, pada tanggal 12 Agustus 2020.

AL Khanif, “*Woman , Islam, And Modern Family Construction In The Perspectives Of Legal Pluralism In Indonesia*”, PETITA: Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Syariah, 2019. Diakses melalui <https://scholar.google.co.id/citations?user=U41Wo8UAAAAJ&hl=id>, pada tanggal 31 Agustus 2020.

Bill Clinton, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci”, (JOM, Jurnal Fakultas Hukum Vol. III, No.2, Oktober 2016). Diakses melalui, <https://media.neliti.com>, pada tanggal 28 Juni 2020.

Lisna Safarni, *Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Dalam perspektif Konsep Ijarah Dalam Fikih Muammalah (Suatu Penelitian pada Karyawati Matahari Departemen Store TBK Kota Banda Aceh)*, Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Ar-Raniry, Banda Aceh, 2017.

Lilis Diatna, “Sistem Jaminan Keselamatan Kerja Karyawan Bengkel Las Menurut Perspektif Hukum Islam dan Perundang-undangan No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, Petita: Jurnal Kajian Ilmu

Hukum dan Syariah, 2018. Diakses melalui <https://scholar.google.co.id/citations?user=U41Wo8UAAAAJ&hl=id>, pada tanggal 1 September 2020.

Imam Muchtarom, “Tinjauan Yuridis Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Ditinjau dari UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, (Skripsi dipublikasikan), Fakultas Hukum Muhammadiyah Surakarta, (2010), Diakses melalui <https://eprints.ums.ac.id>, pada tanggal 23 Juli 2020.

Mulyani Djakarta, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Berkaitan dengan Kesehatan Reproduksi”, Jurnal Bina Mulia Hukum, Universitas Padjajaran Vol. 3, No. 1, (2018), Diakses melalui <https://core.ac.uk/reader/268415689>, tanggal 20 Agustus 2019).

Muhammad Ilyas Maulana, 2019. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Hamil”, Proposal Metode Penelitian Hukum Fakultas Hukum Universitas Pancasila, Diakses melalui <https://academia.edu>, pada tanggal 20 Agustus 2019.

Muhammad Insan Ansari, “BUMN dan Pengusaan Negara di Sektor Pos”, Buletin Pos dan Telekomunikasi: Jurnal Vol. 15 No. 2, 2017. Diakses melalui <https://media.neliti.com>, pada tanggal 17 April 2020.

Muhammad Siddiq Armia, “Penghapusan Presidential Thershold Sebagai Upaya Pemulihan Hak-Hak Konstitutional”, Jurnal PETITA : Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Syariah, 2016. Diakses melalui <https://scholar.google.co.id/citations?user=41wHISYAAAAJ&hl=id>, pada tanggal 31 Agustus 2020.

Muhammad Siddiq Armia, “Sumbang Kerajaan Muslim Indonesia Dalam Pengembangan Perdilan Islam: Analisi Historical Legal Approach”, Jurnal Justicia : Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-

undangan dan Pranata Sosial, 2017. Diakses melalui <https://scholar.google.co.id/citations?user=41wH1SYAAAAJ&hl=id>, pada tanggal 1 September 2020.

Murdan, “Hukum Islam Dalam Kerangka Sistem Hukum Masyarakat Modern”, PETITA: Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Syariah, 2017. Diakses melalui <https://scholar.google.co.id/citations?user=U41Wo8UAAAJ&hl=id>, pada tanggal 31 Agustus 2020.

Rezki Permatawati dan Ni putu Purwanti, “Perlindungan Terhadap Pekerja Wanita Yang sedang Hamil”, Jurnal Hukum Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana, (2019), Diakses melalui <https://ojs.unud.ac.id> , tanggal 20 Agustus 2019.

Sali Susiana, “*Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme*”, Jurnal Aspirasi, Vol. 8 No. 2 , Desember 2017. Diakses melalui <https://jurnal.dpr.go.id>, pada tanggal 1 Agustus 2020.

Suci Flambonita, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan”, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya,(2017), Diakses melalui <https://journal.fh.unsri.ac.id>, tanggal 20 Agustus 2019).

C. Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Keputusan Direksi PT Pos Indonesia (Persero) Nomor: KD.138/DIRUT/1218 tentang Peraturan Cuti dan Masa Tidak Hadir Lainnya Di Lingkungan PT Pos Indonesia (Persero)

Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor: 1003.K/DIR/2011 tentang Cuti dan Ijin Tidak Masuk Kerja.

D. Website

id.m.wikipedia.org, Diakses pada tanggal 23 Oktober 2019.

<https://www.google.com/amp/s/kbbi.web.id/perempuan.html>, Diakses tanggal 27 Juni 2020).

https://wikipedia.org/wiki/Perusahaan_Listrik_Negara. Diakses Pada tanggal 12 Agustus 2020).

https://wikipedia.org/wiki/Pos_Indonesia. Diakses Pada tanggal 12 Agustus 2020).

[https://wikipedia.org/wiki/Pegadaian_\(perusahaan\)](https://wikipedia.org/wiki/Pegadaian_(perusahaan)). Diakses Pada tanggal 12 Agustus 2020.

https://wikipedia.org/wiki/Telkom_Indonesia, Diakses Pada tanggal 12 Agustus 2020.

<https://wikipedia.org/wiki/Pertamina>. Diakses Pada tanggal 12 Agustus 2020.

<https://bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>, Diakses pada tanggal 29 Oktober 2019.

<https://ejournal.uin-suka.ac.id>. Diakses pada 21 Februari 2020.

https://id.wikipedia.org/wiki/Badan_usaha_milik_negara, Diiakses pada tanggal 21 Maret 2020.

<https://bumn.go.id/berita/1-Sejarah-Singkat-Kementerian-BUMN>, Diakses pada tanggal 21 Maret 2020.

<https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>, Diakses pada tanggal 13 Agustus 2020.

<https://www.posindonesia.co.id/id/content/12>, Diakses pada tanggal 13 Agustus 2020.

Lampiran 1 : SK Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp./Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor : 3914 /Un.08/FSH/PP.009/9/2019

TENTANG

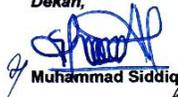
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syari'ah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKU Skripsi tersebut;
- b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Operasional Pendidikan;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri ;
7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS dilingkungan Departemen Agama RI;
8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry;
10. 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** :
- Pertama** : Menunjuk Saudara (i) :
- a. Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D. Sebagai Pembimbing I
- b. Yuhansnibar, M.Ag Sebagai Pembimbing II
- untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :
- Nama** : Rayhatul Jannah
- NIM** : 160106024
- Prodi** : Ilmu Hukum
- Judul** : Implementasi Perlindungan Hukum Dan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Yang Hamil Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Suatu Penelitian Karyawati Perusahaan BUMN di Kabupaten Pidie)
- 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 2019;
- 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 : 25 September 2019
Dekan,


Muhammad Siddiq

Lampiran 2 : SURAT PERMOHONAN MELAKUKAN PENELITIAN



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

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 1932/Un.08/FSH.I/06/2020
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

1. Direktur PT. PLN UP3 Sigli
2. Kepala Kantor Pos Sigli

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **RAYHATUL JANNAH / 160106024**
Semester/Jurusan : VIII / Ilmu Hukum
Alamat sekarang : Darussalam, Tanjung Selamat

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Implementasi Perlindungan Hukum dan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Perempuan yang Hamil Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Suatu Penelitian Karyawati Perusahaan BUMN di Kabupaten Pidie)**

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

Banda Aceh, 24 Juni 2020
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 24
September 2020

Dr. Jabbar, M.A.

Lampiran 3: DAFTAR INFORMAN DAN RESPONDEN

Judul Penelitian : **IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)**

Nama Peneliti/NIM : Rayhatul Jannah/ 160106024

Institusi Peneliti : Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Ar-Raniry, Banda Aceh

No.	Nama dan Jabatan	Peran dalam Penelitian
1	Nama : Aulia Kahizarani Pekerjaan : SPU Mapping Data Jaringan Alamat : Jln. Banda Aceh-Medan, Blang Asan, Kota Sigli, Pidie, Aceh 24114	Responden
2	Nama : Nurul Azura Pekerjaan : Junior Analyst Keuangan dan Akutansi Alamat : Jln. Banda Aceh-Medan, Blang Asan, Kota Sigli, Pidie, Aceh 24114	Informan
3	Nama : Ridha Syafna Aulia Pekerjaan : Junior SDM Alamat : Jln. Banda Aceh-Medan, Blang Asan, Kota Sigli, Pidie, Aceh 24114	Responden
4	Nama : Seri Masliani Pekerjaan : Manager Dukungan Umum Alamat : Jln. Teuku Umar No. 2, Blok Bengkel, Kota Sigli, Kabupaten Pidie, Aceh 24114	Informan
5	Nama : Feby Audini Batubara Pekerjaan : Manager PUPL Alamat : Jln. Teuku Umar No. 2, Blok Bengkel, Kota Sigli, Kabupaten Pidie, Aceh 24114	Responden
6	Nama : Ulfira Handayani Pekerjaan : Kontrak/ Kemitraan bagian	Responden

	Loket Oranger Alamat : Jln. Jln. Teuku Umar No. 2, Blok Bengkel, Kota Sigli, Kabupaten Pidie, Aceh 24114	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



Lampiran 5: PROTOKOL WAWANCARA

PROTOKOL WAWANCARA

Judul Penelitian/Skripsi	: IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)
Waktu Wawancara	: Pukul 09.30-9.45
Hari/Tanggal	: Jum'at/ 4 Oktober 2019
Tempat	: Kantor PLN UP3 Sigli
Pewawancara	: Rayhatul Jannah
Orang Yang Diwawancarai	: Aulia Khaizarani
Jabatan Orang yang Di Wawancarai	: SPU Mapping Data dan Jaringan

Wawancara ini akan meneliti topik tentang **"Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)."**Tujuan dari wawancara ini untuk surat penyusunan penelitian/skripsi, berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan. Data tersebut telah dilindungi kerahasiaannya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapat persetujuan dari Orang Yang Diwawancarai. Wawancara ini akan membutuhkan waktu selama **lima belas menit (lima belas menit).**

Daftar Pertanyaan:

1. Apakah ibu mengetahui UU NO.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah ibu tahu ada pasal didalamnya yang mengatur tentang tenaga kerja perempuan ?
3. Bagaimana penerapannya di perusahaan ini perlindungan bagi tenaga kerja perempuan yang hamil terutama ibu yang sedang hamil saat ini, jika merasa kelelahan apakah diperbolehkan untuk pulang oleh perusahaan ini?
4. Apakah ada kendala bagi ibu selama hamil bekerja di perusahaan ?

PROTOKOL WAWANCARA

Judul Penelitian/Skripsi : **IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)**

Waktu Wawancara : Pukul 09.45-10.00
Hari/Tanggal : Jum'at/ 04 Oktober 2019
Tempat : Kantor PLN UP3 Sigli
Pewawancara : Rayhatul Jannah
Orang Yang Diwawancarai : Nurul Azura
Jabatan Orang yang Di Wawancarai : Junior Analyst keuangan dan Akutansi

Wawancara ini akan meneliti topik tentang **"Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)."** Tujuan dari wawancara ini untuk surat penyusunan penelitian/skripsi, berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan. Data tersebut telah dilindungi kerahasiaannya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapat persetujuan dari Orang Yang Diwawancarai. Wawancara ini akan membutuhkan waktu selama **15 menit (lima belas menit)**.

Daftar Pertanyaan:

1. Apakah ibu mengetahui UU NO.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah ibu tahu ada pasal didalamnya yang mengatur tentang tenaga kerja perempuan mendapatkan cuti hamil dan cuti melahirkan ?
3. Kemudian, bagaimana penerapannya diperusahaan ini bagi tenaga kerja perempuan yang terutama bagi ibu yang masih dalam masa menyusui, apakah disini diberi kelonggaran waktu yang cukup untuk menyusui?
4. Kemudian , mengenai ruang tempat memompa asi atau menyusui apakah diperusahaan ini disediakan ?

PROTOKOL WAWANCARA

Judul Penelitian/Skripsi	: IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)
Waktu Wawancara	: 10.00-10.15
Hari/Tanggal	: Jum'at/ 4 Oktober 2019
Tempat	: Kantor PLN UP3 Sigli
Pewawancara	: Rayhatul Jannah
Orang Yang Diwawancarai	: Ridha Syafna Aulia
Jabatan Orang yang Di Wawancarai	: Junior SDM

Wawancara ini akan meneliti topik tentang **"Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)."**Tujuan dari wawancara ini untuk surat penyusunan penelitian/skripsi, berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan. Data tersebut telah dilindungi kerahasiaannya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapat persetujuan dari Orang Yang Diwawancarai. Wawancara ini akan membutuhkan waktu selama **15 menit (lima belas menit)**.

Daftar Pertanyaan:

1. Apakah ibu mengetahui UU NO.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah ibu tahu ada pasal didalamnya yang mengatur tentang tenaga kerja perempuan ?
3. Bagaimana penerapannya di perusahaan ini bagi tenaga kerja perempuan yang sedang haid?

PROTOKOL WAWANCARA

Judul Penelitian/Skripsi : **IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)**

Waktu Wawancara : Pukul 09.45-10.00
Hari/Tanggal : Jum'at/ 18 Oktober 2019
Tempat : Kantor Pos Sigli
Pewawancara : Rayhatul Jannah
Orang Yang Diwawancarai : Seri Masliani
Jabatan Orang yang Di Wawancarai : Manager Dukungan Umum

Wawancara ini akan meneliti topik tentang **"Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)."** Tujuan dari wawancara ini untuk surat penyusunan penelitian/skripsi, berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan. Data tersebut telah dilindungi kerahasiaannya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapat persetujuan dari Orang Yang Diwawancarai. Wawancara ini akan membutuhkan waktu selama **15 menit (lima belas menit)**.

Daftar Pertanyaan:

1. Apakah ibu mengetahui UU NO.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah ibu tahu ada pasal didalamnya yang mengatur tentang tenaga kerja perempuan ?
3. Bagaimana penerapannya di perusahaan bagi tenaga kerja perempuan ?

PROTOKOL WAWANCARA

Judul Penelitian/Skripsi	: IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)
Waktu Wawancara	: Pukul 10.00-10.15
Hari/Tanggal	: Jum'at/ 18 Oktober 2019
Tempat	: Kantor Pos Sigli
Pewawancara	: Rayhatul Jannah
Orang Yang Diwawancarai	: Feby Audini Batu Bara
Jabatan Orang yang Di Wawancarai	: Manager PUPL

Wawancara ini akan meneliti topik tentang **"Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)."**Tujuan dari wawancara ini untuk surat penyusunan penelitian/skripsi, berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan. Data tersebut telah dilindungi kerahasiaannya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapat persetujuan dari Orang Yang Diwawancarai. Wawancara ini akan membutuhkan waktu selama **15 menit (lima belas menit)**.

Daftar Pertanyaan:

1. Apakah ibu mengetahui UU NO.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan diperusahaan ini seperti cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan ?

PROTOKOL WAWANCARA

Judul Penelitian/Skripsi : **IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)**

Waktu Wawancara : Pukul 10.17-10.32
Hari/Tanggal : Jum'at/ 18 Oktober 2019
Tempat : Kantor PLN UP3 Sigli
Pewawancara : Rayhatul Jannah
Orang Yang Diwawancarai : Ulfira Handayani
Jabatan Orang yang Di Wawancarai : Kontrak/Kemitraan bagian Locket Oranger

Wawancara ini akan meneliti topik tentang **"Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN dan PT Pos Kabupaten Pidie)."**Tujuan dari wawancara ini untuk surat penyusunan penelitian/skripsi, berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan. Data tersebut telah dilindungi kerahasiaannya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapat persetujuan dari Orang Yang Diwawancarai. Wawancara ini akan membutuhkan waktu selama **15 menit (lima belas menit)**.

Daftar Pertanyaan:

1. Apakah ibu mengetahui UU NO.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan diperusahaan ini seperti cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan ?

Lampiran 6: VERBATIM WAWANCARA

1. Responden : Aulia Khaizarani

No.	T/J	Isi Wawancara
1	T	Apakah ibu mengetahui UU NO.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2	J	Ya, saya tahu mengenai UU tersebut.
3	T	Apakah ibu tahu ada pasal didalamnya yang mengatur tentang tenaga kerja perempuan ?
4	J	Saya kurang mengetahui soal pasal yang ada didalam UU
5		tersebut, namun mengenai cuti haid, cuti hamil dan cuti
6		melahirkan saya tahu, diperusahaan ini ada diberikan cuti bagi
7		tenaga kerja perempuan yang hamil.
8	T	Kemudian, bagaimana penerapannya di perusahaan ini bagi
9		tenaga kerja perempuan yang hamil terutama ibu yang sedang
10		hamil ssat ini, jika merasa kelelahan apakah diperbolehkan
		untuk pulang oleh perusahaan ini?
11	J	Penerapannya disini mengikuti aturan Keputusan Direksi
12		PLN, Diperbolehkan, namun harus sesuai meminta izin
13		terlebih dahulu kepada atasan, jika tidak akan terkena sanksi
14		karena pergi tanpa pemberitahuan.
15	T	Lantas, apakah ada kendala bagi ibu selama hamil bekerja
16		diperusahaan ?
17	J	Saya baik-baik saja karena kehamilan saya alhamdulillah tidak
18		banyak keluhan, namun jika dilihat dari fisik saya perlu
19		banyak istirahat karena saya sedang hamil, jika saya lelah,
20		saya minta izin untuk pulang.

2. Informan : Nurul Azura

No.	T/J	Isi Wawancara
1	T	Apakah ibu mengetahui UU NO.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2	J	Ya, saya tahu mengenai UU tersebut.
3	T	Apakah ibu tahu ada pasal didalamnya yang mengatur tentang tenaga kerja perempuan mendapatkan cuti hamil dan cuti melahirkan ?
4	J	Saya kurang tahu soal pasal yang ada didalam UU tersebut,
5		namun mengenai cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan
6		saya tahu, diperusahaan ini ada diberikan cuti bagi tenaga
7		kerja perempuan.
8	T	Kemudian, bagaimana penerapannya diperusahaan ini bagi
9		tenaga kerja perempuan yang terutama bagi ibu yang masih
10		dalam masa menyusui, apakah disini diberi kelonggaran waktu yang cukup untuk menyusui?
11	J	Penerapannya disini mengikuti aturan Direksi PLN, ada
12		kelonggaran waktunya, pada ssat jam istirahat kerja, selama
13		itu pula saya pulang untuk memberi asi untuk anak saya.
14	T	Kemudian , mengenai ruang tempat memompa asi atau
15		menyusui apakah diperusahaan ini disediakan ?
17	J	Untuk ruang tersebut tidak ada disini. Jika kami harus menyusui kami diperbolehkan pulang oleh perusahaan.

3. Responden: Ridha Syafna Aulia

No.	T/J	Isi Wawancara
1	T	Apakah ibu mengetahui UU NO.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2	J	Ya, saya tahu mengenai UU tersebut.
3	T	Apakah ibu tahu ada pasal didalamnya yang mengatur tentang tenaga kerja perempuan ?
4	J	Saya kurang tahu soal pasal yang ada didalam UU tersebut,
5		namun mengenai cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan
6		saya tahu, diperusahaan ini ada diberikan cuti bagi tenaga
7		kerja perempuan.
8	T	Kemudian, bagaimana penerapannya di perusahaan ini bagi
9		tenaga kerja perempuan yang sedang haid?
10	J	Penerapannya disini mengikuti aturan Direksi PLN, mengenai
12		cuti haid jarang ada yang mengambil dikarenakan kebanyakan
13		dari tenaga kerja merasa baik-baik saja saat hari pertama haid
14		maupun hari kedua.

4. Informan: Seri Masliani

No.	T/J	Isi Wawancara
1	T	Apakah ibu mengetahui UU NO.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2	J	Ya, saya tahu mengenai UU tersebut.
3	T	Apakah ibu tahu soal pasal didalamnya yang mengatur tentang tenaga kerja perempuan ?
4	J	Tidak, saya kurang tahu pasal berapa. Tetapi mengenai cuti
5		haid, cuti hamil dan cuti melahirkan saya tahu didalam

6		undang-undang tersebut.
7	T	Kemudian, bagaimana penerapannya di perusahaan bagi tenaga kerja perempuan ?
8		
10	J	Pelaksanaannya di perusahaan ini sudah dilaksanakan, kami juga mengacu kepada Keputusan Direksi Perusahaan yang memuat aturan mengenai cuti tidak masuk kerja. Adapun Keputusan Direksi tersebut mengatur tentang pemberian cuti bagi tenaga kerja perempuan berupa cuti haid dan cuti bersalin.
11		
12		
13		
14		
15		

5. Feby Audini Batu Bara

No.	T/J	Isi Wawancara
1	T	Apakah ibu mengetahui UU NO.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2	J	Tidak , saya tidak tahu mengenai UU tersebut.
3	T	Baik, kemudian saya juga ingin bertanya ibu, mengenai Bagaimana pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan di perusahaan ini seperti cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan ?
4		
5	J	Sudah berjalan implementasinya dan sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan dan undang-undang.

6. Responden : Ulfira Handayani

No.	T/J	Isi Wawancara
1	T	Apakah ibu mengetahui UU NO.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2	J	Tidak , saya tidak tahu mengenai UU tersebut.

3	T	Baik, kemudian saya juga ingin bertanya ibu, mengenai pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perempuan diperusahaan ini seperti cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan ?
4		
5	J	Sudah berjalan implementasinya dan sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan dan undang-undang.



Gambar 3. Foto Bersama Tenaga Kerja Perempuan PT Pos (Kcp Sigli)



Gambar 4. Foto Bersama Tenaga Kerja Perempuan PT PLN UP3 Sigli



Lampiran 7 : Keputusan Direksi Perusahaan

VAI I



KEPUTUSAN DIREKSI PT POS INDONESIA (PERSERO) NOMOR : KD. 138 /DIRUT/1218

TENTANG

PERATURAN CUTI DAN MASA TIDAK HADIR LAINNYA DI LINGKUNGAN PT POS INDONESIA (PERSERO)

DIREKSI PT POS INDONESIA (PERSERO)

- Menimbang :
- a. bahwa peraturan berkaitan dengan cuti dan masa tidak hadir lainnya di lingkungan Perusahaan terlebih dahulu telah diatur dalam Keputusan Direksi PT Pos Indonesia (Persero) Nomor KD.22/DIRUT/0312 tanggal 20 Maret 2012 tentang Peraturan Cuti dan Masa Tidak Hadir Lainnya di Lingkungan PT Pos Indonesia (Persero) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Keputusan Direksi PT Pos Indonesia (Persero) Nomor: KD.161/DIR.SDM/0716 tanggal 27 Juli 2016 tentang Perubahan Ketiga Atas Keputusan Direksi PT Pos Indonesia (Persero) Nomor: KD.22/DIRUT/0312 tentang Peraturan Cuti dan Masa Tidak Hadir Lainnya di Lingkungan PT Pos Indonesia (Persero);
 - b. bahwa adanya beberapa perubahan kebijakan dalam bidang sumber daya manusia/ketenagakerjaan mengharuskan adanya pengaturan kembali ketentuan tentang cuti dan masa tidak hadir lainnya di Perusahaan;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf b di atas, maka ketentuan tentang Peraturan Cuti dan Masa Tidak Hadir lainnya di Lingkungan PT Pos Indonesia (Persero) perlu dilakukan pengaturan kembali yang ditetapkan dengan Keputusan Direksi.
- Mengingat :
1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 2. Anggaran Dasar PT Pos Indonesia (Persero) yang tercantum dalam Akta Notaris Sutjipto, SH, Nomor: 117 tanggal 20 Juni 1995 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Akta Notaris Nomor: 2 tanggal 3 Juli 2018 yang dibuat dan disampaikan oleh Aryanti Artisari, S.H., M.Kn., Notaris di Jakarta;
 3. Keputusan Direksi PT Pos Indonesia (Persero) Nomor: KD.156/DIRUT/1217 tanggal 15 Desember 2017 tentang Sistem Balas Jasa sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Direksi PT Pos Indonesia (Persero) Nomor: KD. 54/DIRUT/0518 tanggal 28 Mei 2018 tentang Perubahan Pertama Atas Keputusan Direksi PT Pos Indonesia (Persero) Nomor: KD. 156/DIRUT/1217 tentang Sistem Balas Jasa;

PT. POS INDONESIA (PERSERO)

Kantor Pusat :

Jl. Cilaka No. 73 Bandung 40115, Indonesia
Telp. 022 - 4206195 - 97; 022 - 4206339
Fax. 022 - 4267725; 022 - 4267744
http://www.posindonesia.co.id



penetapannya sehingga karyawan tersebut tidak dapat masuk bekerja, dalam hal serta menurut cara yang diatur menurut Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

- k. Hilang adalah suatu keadaan bahwa seseorang diluar kemauan dan kemampuan tidak dapat diketahui keberadaannya apakah yang bersangkutan masih hidup atau telah meninggal dunia.
 - l. Skorsing adalah tindakan Perusahaan kepada karyawan untuk melarang masuk bekerja karena melakukan pelanggaran disiplin dan karyawan tersebut dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK).
 - m. Dirumahkan adalah tindakan dari Perusahaan untuk tidak mempekerjakan karyawan yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK) karena rasionalisasi.
 - n. Gaji atau Upah adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan setiap bulan dan bersifat tetap yang dipakai sebagai dasar perhitungan pemberian pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, yang besarnya ditetapkan berdasarkan level jabatan karyawan.
 - o. Tunjangan tetap adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan setiap bulan atau dalam waktu tertentu yang pemberiannya dipengaruhi oleh kehadiran dan atau pencapaian kinerja.
 - p. Benefit adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penambahan kenikmatan.
 - q. Majelis Penguji Kesehatan Pegawai yang selanjutnya disingkat MPKP adalah Tim Penguji Kesehatan Pegawai pada Rumah Sakit Pemerintah.
 - r. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
 - s. Penyakit akibat kerja adalah setiap penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja.
- (2) Dalam pelaksanaan Keputusan Direksi ini, karyawan hanya menjalani salah satu jenis cuti / masa tidak hadir dalam satu waktu tertentu, sehingga tidak ada cuti di dalam cuti.

Pasal 2

Jenis-Jenis Cuti dan Masa Tidak Hadir Lainnya

- (1) Jenis-jenis cuti terdiri dari:
- a. Cuti tahunan (cth)
 - b. Cuti bersama (cbm)
 - c. Cuti besar (cbs)
 - d. Cuti sakit (csk)
 - e. Cuti bersalin (cbst)
 - f. Cuti haid (chd)
 - g. Cuti karena gugur kandungan (cgg)
 - h. Cuti karena alasan penting (ckap)
 - i. Cuti diluar tanggungan perusahaan (cltp)
 - j. Cuti khusus bersambung pensiun(ckbp)

- (2) Jenis masa tidak hadir lainnya adalah :
- Mangkir tidak sah (mts)
 - Masa ditahan pihak berwajib (mdpb)
 - Masa hilang (msl)
 - Masa skorsing (mskr)
 - Masa dirumahkan (mdrk)

BAB II JENIS-JENIS CUTI

Pasal 3 Cuti Tahunan

- Cuti tahunan diberikan kepada karyawan apabila telah memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun sejak diangkat menjadi calon karyawan dengan ketentuan:
 - Hak cuti tahunan diberikan selama 12 (dua belas) hari kerja setiap tahun baik bagi yang bekerja 5 (lima) hari maupun 6 (enam) hari dalam seminggu.
 - Setiap timbul hak cuti tahunan dimaksud pada butir a ayat ini, harus dijalani dan rencana waktu untuk menjalaninya harus diberitahukan secara tertulis oleh karyawan yang bersangkutan kepada atasan langsung untuk pengaturan dinas.
 - Cuti tahunan dapat dijalani sekaligus atau sebagian minimal 1 (satu) hari kerja.
- Cuti tahunan yang dijalani ditempat yang jauh dari tempat kedudukan dan atau perhubungan sulit, dapat diberikan tambahan waktu perjalanan pulang pergi sebanyak hari yang diperlukan dan paling lama 14 (empat belas) hari kalender.
- Tambahan waktu sebagaimana dimaksud ayat (2) Pasal ini dapat diberikan dengan ketentuan :
 - Untuk keperluan yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan.
 - Cuti tahunan yang dimiliki dalam tahun bertalian belum dijalani kecuali untuk cuti bersama, ternyata tidak mencukupi kebutuhan setelah diperhitungkan dengan waktu yang diperlukan untuk perjalanan pulang pergi.
- Cuti tahunan dapat ditangguhkan pelaksanaannya karena kepentingan dinas untuk paling lama 6 (enam) bulan ditahun bertalian dan penangguhan tersebut harus dikuatkan dengan keterangan tertulis dari atasan langsung atau atasan yang berwenang pada surat permohonan cuti yang bertalian.
- Bagi karyawan yang tidak menjalani sisa hak cuti tahunan dalam tahun bertalian dan bukan ditangguhkan karena alasan dinas, maka cuti tahunan tersebut dianggap telah dijalani.
- Karyawan yang mempunyai hak cuti tahunan diberikan uang cuti tahunan.
- Besar uang cuti tahunan ditetapkan dalam ketentuan tersendiri.

Pasal 4 Cuti Bersama

- (1) Cuti bersama ditetapkan oleh Perusahaan sesuai dengan ketentuan Pemerintah.
- (2) Untuk kepentingan Perusahaan, karyawan dapat dipekerjakan pada saat cuti bersama.
- (3) Kepada karyawan yang dipekerjakan pada saat cuti bersama diberikan uang insentif yang besarnya ditetapkan dalam ketentuan tersendiri.
- (4) Pelaksanaan cuti bersama mengurangi hak cuti tahunan, dengan ketentuan :
 - a. Apabila pada saat cuti bersama karyawan masih mempunyai hak cuti tahunan yang jumlahnya sama dengan atau lebih dari jumlah cuti bersama yang dijalani, maka cuti tahunan tersebut dikurangi dengan cuti bersama.
 - b. Apabila pada saat cuti bersama karyawan masih mempunyai hak cuti tahunan namun jumlahnya kurang dari jumlah cuti bersama yang dijalani, maka kekurangannya diperhitungkan dengan hak cuti tahunan untuk tahun berikutnya (mengurangi hak cuti tahunan tahun berikutnya).
 - c. Apabila pada saat cuti bersama karyawan tidak mempunyai hak cuti tahunan, maka cuti bersama tersebut diperhitungkan dengan hak cuti tahunan tahun berikutnya (mengurangi hak cuti tahunan tahun berikutnya).
 - d. Agar kejadian huruf b dan c ayat ini tidak terjadi, maka sepanjang memungkinkan informasi tentang lamanya waktu cuti bersama sudah disampaikan kepada para karyawan pada awal tahun yang bersangkutan.
- (5) Karyawan yang masuk bekerja pada saat cuti bersama dan masih mempunyai hak cuti tahunan, hak cuti tahunan tersebut tidak dikurangi oleh cuti bersama.

Pasal 5 Cuti Besar

- (1) Hak cuti besar diberikan kepada karyawan yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus sejak diangkat menjadi calon karyawan/karyawan dan setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
- (2) Karyawan yang diangkat sebelum tanggal 1 Mei 2016, hak cuti besar diberikan selama 3 (tiga) bulan setiap 6 (enam) tahun masa kerja.
- (3) Karyawan yang diangkat sejak tanggal 1 Mei 2016, hak cuti besar diberikan selama 2 (dua) bulan setiap 6 (enam) tahun masa kerja.
- (4) Karyawan berhak menjalani hak cuti besar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) Pasal ini sejak timbulnya hak cuti besar sampai dengan timbulnya hak cuti besar berikutnya.
- (5) Hak menjalani cuti besar sebagaimana dimaksud pada ayat (4) Pasal ini gugur apabila karyawan tidak mempergunakan haknya sejak timbulnya hak cuti besar sampai dengan timbulnya hak cuti besar berikutnya.
- (6) Karyawan harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada atasan langsung paling lambat 30 (tiga puluh) hari kalender sebelum menjalani cuti besar.

VALI

- (7) Apabila Perusahaan tidak memberikan jawaban dalam tenggang waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari kalender sejak pengajuan permohonan secara tertulis, maka Perusahaan dianggap menyetujui permohonan cuti besar karyawan tersebut.
- (8) Perusahaan dapat menangguhkan pelaksanaan cuti besar untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak karyawan mengajukan cuti besar dengan memperhatikan kepentingan karyawan dan/atau Perusahaan.
- (9) Jumlah hari yang diperhitungkan dalam menjalani cuti besar adalah termasuk hari minggu dan hari libur resmi yang ditetapkan oleh Pemerintah (hari kalender).
- (10) Masa tidak hadir yang tidak dapat diperhitungkan sebagai masa kerja untuk menetapkan hak cuti besar adalah Cuti di Luar Tanggungan Perusahaan (CLTP).
- (11) Karyawan yang menjalani cuti besar termasuk cuti besar bersambungan dengan Masa Persiapan Pensiun (MPP) berhak atas cuti tahunan, sepanjang pada tahun yang bertalian karyawan tersebut masih masuk bekerja untuk dapat menjalani cuti tahunan yang menjadi haknya.
- (12) Pengaturan tentang hak cuti besar ini berlaku juga bagi karyawan yang dikaryakan/ditugaskan di Perusahaan Terafiliasi, Anak Perusahaan PT Pos Indonesia (Persero), Yayasan Pendidikan Bhakti Pos Indonesia serta anak usahanya, Dana Pensiun Pos serta anak usahanya, sepanjang tidak diatur berbeda/tersendiri di Perusahaan Terafiliasi, Anak Perusahaan PT Pos Indonesia (Persero), Yayasan Pendidikan Bhakti Pos Indonesia serta anak usahanya, Dana Pensiun Pos serta anak usahanya dimaksud.
- (13) Bagi karyawan yang dikaryakan/ditugaskan di Perusahaan Terafiliasi, Anak Perusahaan PT Pos Indonesia (Persero), Yayasan Pendidikan Bhakti Pos Indonesia serta anak usahanya, Dana Pensiun Pos serta anak usahanya, masa kerja selama dikaryakan/ditugaskan di Perusahaan Terafiliasi, Anak Perusahaan PT Pos Indonesia (Persero), Yayasan Pendidikan Bhakti Pos Indonesia serta anak usahanya, Dana Pensiun Pos serta anak usahanya menjadi masa kerja yang diperhitungkan untuk mendapatkan hak cuti besar.
- (14) Hak cuti besar tidak gugur apabila karyawan tidak dapat mempergunakan haknya sejak timbulnya hak cuti besar sampai dengan timbulnya hak cuti besar berikutnya dikarenakan:
 - a. Sakit,
 - b. Menduduki jabatan struktural yang karena jabatannya tidak dimungkinkan menjalankan cuti besar,
 - c. Karyawan yang menjabat Direktur atau setingkat di Perusahaan Terafiliasi, Anak Perusahaan PT Pos Indonesia (Persero), Yayasan Pendidikan Bhakti Pos Indonesia serta anak usahanya, Dana Pensiun Pos serta anak usahanya
- (15) Hak cuti besar yang telah dimiliki karyawan sebagaimana dimaksud ayat (2) Pasal ini tetap menjadi hak karyawan (tidak gugur) dan wajib dijalani, yang waktu menjalaninya sesuai permintaan karyawan dan disesuaikan dengan kepentingan dinas.

VALI

- (16) Perusahaan dapat mempekerjakan karyawan yang sedang menjalani cuti besar bersambungan dengan MPP atau pensiun apabila kompetensi dan atau pengalaman kerjanya sangat dibutuhkan.
- (17) Mempekerjakan karyawan sebagaimana dimaksud ayat (16) Pasal ini dilakukan melalui persetujuan terlebih dahulu dari karyawan.
- (18) Penetapan masa mempekerjakan terus karyawan ditetapkan Direksi paling lama sampai berakhirnya hak cuti besar karyawan.
- (19) Dalam hal sebelum berakhirnya hak cuti besar karyawan sebagai mana dimaksud ayat (18) pasal ini, ternyata sudah terdapat tenaga pengganti atau terjadi reorganisasi yang mengakibatkan hilangnya posisi atau berkurangnya kebutuhan karyawan, maka masa mempekerjakan tersebut diakhiri.

Pasal 6 Cuti Sakit

- (1) Setiap karyawan yang menderita sakit biasa maupun sakit akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja berhak atas cuti sakit.
- (2) Karyawan yang tidak masuk bekerja karena sakit harus memberitahukan kepada atasan langsung pada hari pertama menderita sakit atau hari berikutnya apabila keadaannya tidak memungkinkan, dengan ketentuan:
 - a. Apabila sakit tidak lebih dari 2 (dua) hari, pemberitahuan dapat dilakukan secara lisan atau tertulis;
 - b. Apabila sakit 3 (tiga) hari sampai dengan kurang 14 (empat belas) hari dan perpanjangannya sampai dengan 30 (tiga puluh) hari atau 1(satu) bulan, pemberitahuan harus dilakukan secara tertulis dilampiri surat keterangan dokter yang menyatakan perlunya cuti sakit;
 - c. Apa bila sakit lebih dari 1 (satu) bulan sampai dengan paling lama 2 (dua) tahun, setiap bulan harus membuat surat permohonan cuti sakit dengan dilampiri surat keterangan dokter yang menyatakan perlunya perpanjangan cuti sakit.
- (3) Jumlah hari cuti sakit dimaksud pada ayat (2) Pasal ini, termasuk hari minggu dan hari libur resmi (hari kalender).
- (4) Karyawan yang telah menjalani cuti sakit biasa selama 1 (satu) tahun tetapi belum sembuh, harus diajukan kepada MPKP setempat atau rumah sakit yang ditunjuk oleh Perusahaan.
- (5) Pengajuan ke MPKP dimaksud pada ayat (4) Pasal ini, dilaksanakan dan dibiayai secara penuh oleh perusahaan.
- (6) Apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan oleh MPKP atau rumah sakit yang ditunjuk oleh Perusahaan karyawan yang bersangkutan dinyatakan:
 - a. Memenuhi syarat kesehatan untuk bekerja, maka karyawan yang bersangkutan harus segera bekerja kembali;
 - b. Tidak memenuhi syarat kesehatan untuk bekerja, maka karyawan yang bersangkutan diberhentikan karena uzur jasmani/rohani;

VALI

- c. masih memerlukan pengobatan/perawatan, dapat diberikan perpanjangan cuti sakit dengan ketentuan maksimal 6 (enam) bulan setelah pengujian kesehatan yang pertama, karyawan yang bersangkutan harus diajukan kembali ke MPKP atau rumah sakit yang ditunjuk oleh Perusahaan untuk pengujian kesehatan yang kedua.
- (7) Apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan yang kedua dimaksud ayat (6) huruf c Pasal ini karyawan yang bersangkutan dinyatakan :
- a. memenuhi syarat kesehatan untuk bekerja, maka karyawan yang bersangkutan harus segera bekerja kembali;
 - b. tidak atau belum memenuhi syarat kesehatan untuk bekerja, maka karyawan yang bersangkutan diberhentikan karena uzur jasmani/rohani;
- (8) Karyawan yang menjalani cuti sakit karena kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, tidak dapat diberhentikan oleh Perusahaan, kecuali atas permintaan sendiri.

Pasal 7 Cuti Bersalin

- (1) Cuti bersalin diberikan kepada karyawan wanita yang telah menikah secara sah untuk setiap kali persalinan (anak pertama, kedua, ketiga dan seterusnya).
- (2) Cuti bersalin diberikan selama 3 (tiga) bulan dengan ketentuan masing-masing selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (3) Karyawan yang melaksanakan cuti bersalin berhak atas cuti tahunan dalam tahun bertalian.
- (4) Cuti bersalin tidak dapat diberikan bila karyawan melahirkan anak pada usia perkawinan dibawah 7 (tujuh) bulan, kecuali dinyatakan kelahiran prematur oleh dokter atau bidan.
- (5) Bagi karyawan yang mengalami hal tersebut pada ayat (4) Pasal ini, apabila tidak mempunyai hak cuti besar, diberikan cuti sakit selama 45 (empat puluh lima) hari kalender atau sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan.
- (6) Karyawan wanita yang telah melahirkan anak, sampai dengan usia anaknya 2 (dua) tahun, dapat diberikan kesempatan meninggalkan tugas untuk keperluan menyusui anaknya paling lama 1 (satu) jam setiap hari.

Pasal 8 Cuti Haid

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

Pasal 9 **Cuti Karena Gugur Kandungan**

Karyawan wanita yang telah menikah secara sah kemudian mengalami gugur kandungan, berhak cuti sakit selama 45 (empat puluh lima) hari kalender atau sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan.

Pasal 10 **Cuti Karena Alasan Penting**

- (1) Kepada karyawan, dapat diberikan cuti karena alasan penting untuk keperluan:
- a. Menyelesaikan masalah keluarga yang sakit keras, yaitu ibu/bapak, istri/suami, anak, cucu dan mertua.
 - b. Menyelesaikan masalah keluarga yang meninggal dunia yaitu, ibu/bapak, istri/suami, anak, adik, kakak, mertua, menantu, kakek, nenek dan cucu.
 - c. Mengurus keluarga karena istri melahirkan.
 - d. Mengurus warisan peninggalan orang tua.
 - e. Mempersiapkan/melangsunjkan perkawinan pertama dan perkawinan kedua atau seterusnya bagi karyawan yang berstatus janda/duda.
 - f. Menempuh ujian sekolah atau kursus yang diselenggarakan dan atau diakui oleh Departemen Pendidikan Nasional.
 - g. Menikahkan anak, mengkhitan anak, membaptiskan anak dan potong gigi anak yang berkaitan dengan ritual keagamaan.
 - h. Mengikuti upacara wisuda bagi karyawan, istri/suami atau anak.
 - i. Mengikuti kegiatan yang berkaitan dengan serikat pekerja atas persetujuan perusahaan.
 - j. Tidak dapat masuk kerja dikarenakan adanya peristiwa *force majeure* seperti bencana alam atau huru hara.
 - k. Melaksanakan perjalanan ibadah haji atau umroh bagi pemeluk agama islam atau perjalanan ibadah bagi pemeluk agama lainnya untuk yang pertama kali.
 - l. Tidak dapat masuk bekerja karena di tahan oleh pihak yang berwajib sehubungan dengan kecelakaan dinas bagi karyawan yang berstatus pengemudi dan pengantar pos atau karyawan lain yang karena perintah dari perusahaan ditugaskan sebagai pengemudi atau pengantar pos.
 - m. Mengikuti kegiatan keagamaan, seni, budaya, olah raga dan kegiatan lainnya atas penugasan serta untuk kepentingan perusahaan atau negara (pemerintah pusat, provinsi, atau kabupaten/kota).
- (2) Lamanya cuti karena alasan penting, diberikan secara proposional dengan memperhatikan kondisi objektif waktu yang dibutuhkan untuk keperluan cuti tersebut dan kepentingan dinas, dengan ketentuan:
- a. Maksimal 6 (enam) hari kerja untuk keperluan dimaksud pada ayat (1) huruf a sampai dengan j Pasal ini. Khusus untuk ayat (1) huruf j Pasal ini apabila dipandang perlu dapat diperpanjang berdasarkan pertimbangan Direksi.
 - b. Maksimal 2 (dua) bulan untuk keperluan dimaksud pada ayat (1) huruf k Pasal ini.
 - c. Maksimal 6 (enam) bulan untuk keperluan dimaksud pada ayat (1) huruf l Pasal ini.
 - d. Maksimal 1 (satu) tahun untuk keperluan dimaksud pada ayat (1) huruf m Pasal ini.

- (3) Permohonan untuk melaksanakan cuti karena alasan penting harus didukung dengan bukti administratif dari pihak yang berwenang.

Pasal 11

Cuti Di luar Tanggungan Perusahaan

- (1) Cuti di luar tanggungan perusahaan dibenikan kepada karyawan yang telah bekerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun secara terus menerus.
- (2) Cuti di luar tanggungan perusahaan dapat diberikan kepada karyawan apabila kepentingan dinas mengijinkan dan alasan keperluannya dapat diterima oleh pejabat yang berwenang.
- (3) Cuti di luar tanggungan perusahaan dapat dijalani minimal 1 (satu) tahun dan maksimal 5 (lima) tahun dan pelaksanaannya dimulai pada tanggal 1 pada suatu bulan.
- (4) Cuti di luar tanggungan perusahaan hanya dapat dijalani sekali selama masa kerja, baik dijalani selama 1 (satu) tahun atau dijalani/diperpanjang sampai dengan 5 (lima) tahun secara berturut-turut.
- (5) Masa cuti di luar tanggungan perusahaan tidak dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan gaji, kenaikan level jabatan, cuti besar, pensiun dan atau pemberian tanda kehormatan/penghargaan.
- (6) Selama menjalani cuti di luar tanggungan perusahaan, maka karyawan yang bersangkutan masih dimuat dalam daftar data kepegawaian dan tercatat dalam formasi.
- (7) Karyawan yang akan selesai menjalani cuti di luar tanggungan perusahaan harus melapor diri secara tertulis kepada pejabat yang berwenang di Kantor Pusat/Regional minimal 3 (tiga) bulan sebelum cuti berakhir, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Apabila karyawan mengajukan permohonan perpanjangan cuti, dibenikan perpanjangan cuti sampai maksimal 5 (lima) tahun yang dihitung dari sejak karyawan yang bersangkutan menjalani cuti di luar tanggungan perusahaan;
 - b. Apabila karyawan mengajukan permohonan berhenti, maka Perusahaan memberhentikan karyawan atas permintaan sendiri (APS) terhitung pada akhir bulan berakhirnya cuti di luar tanggungan Perusahaan;
 - c. Apabila mengajukan permohonan bekerja kembali, maka karyawan tersebut ditetapkan untuk bekerja kembali dan dipekerjakan pada awal bulan berikutnya setelah selesai menjalani cuti di luar tanggungan perusahaan dalam personal level dan masa kerja terakhir, kecuali bagi karyawan yang pada saat menjalani cuti di luar tanggungan perusahaan terbukti bekerja diperusahaan lain yang sejenis, tidak dapat dipekerjakan kembali.
- (8) Penetapan kembali karyawan yang telah selesai menjalani cuti di luar tanggungan perusahaan dalam suatu Level Jabatan dapat dilakukan apabila tersedia formasi jabatan dan dengan memperhatikan kebutuhan perusahaan.
- (9) Karyawan yang tidak melaporkan diri setelah menjalani cuti di luar tanggungan perusahaan, maka dianggap mengundurkan diri dan diberhentikan oleh Perusahaan