

**IMPLEMENTASI PASAL 35 AYAT (3) UNDANG-UNDANG NOMOR
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU
MENURUT KONSEP *SIYASAH DUSTURIYAH* DAN *SIYASAH
TANFIDZIYAH* DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK PROVINSI
ACEH**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

FEBRI NOZASAFITRA

NIM. 180105023

**Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Tata Negara**

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM - BANDA ACEH
2024 M/1445 H**

PENGESAHAN PEMBIMBING
IMPLEMENTASI PASAL 35 AYAT (3) UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI TINJAU
MENURUT KONSEP SIYASAH DUSTURIYAH DAN SIYASAH
TANFIDZIYAH DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK PROVINSI ACEH

SKRIPSI

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

Oleh :

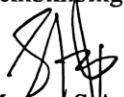
FEBRI NOZASAFITRA

NIM. 180105023

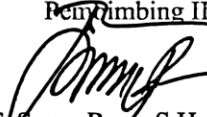
Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Hukum Tata Negara

Disetujui untuk Dimunakaqsyahkan oleh :

Pembimbing I,


Sitti Mawar, S.Ag., M.H
NIP. 197104152006042024

Pembimbing II,


T. Surya Reza, S.H., M.H.
NIP. 199411212020121009

**IMPLEMENTASI PASAL 35 AYAT (3) UNDANG-UNDANG NOMOR
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU
MENURUT KONSEP *SIYASAH DUSTURIYAH* DAN *SIYASAH
TANFIDZIYAH* DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK PROVINSI
ACEH**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1)
Hukum Tata Negara

Pada Hari/Tanggal: Jumat, 26 April 2024 M
17 Syawal 1445 H
Di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

Ketua,



Sitti Mawar, S.Ag., M.H
NIP. 197104152006042024

Sekretaris,



T. Surya Reza, S.H., M.H.
NIP. 199411212020121009

Penguji I,



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

Penguji II,



Azmil Umur, M.A
NIP. 197903162023211008

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh
NIP 197809172009121006



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

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

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini

Nama : Febri Nozasafitra
NIM : 180105023
Prodi : Hukum Tata Negara (Siyasah)
Fakultas : Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi yang berjudul : **"Implementasi Pasal 35 Ayat (3) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Tinjau Menurut Konsep Siyasah Dusturiyah Dan Siyasah Tanfidziyah di Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh"** Menyatakan bahwa :

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

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh,
Yang Menyatakan

(Febri Nozasafitra)

ABSTRAK

Nama/NIM : Febri Nozasafitra/180105023
Fakultas/Prodi : Syariah dan Hukum/Hukum Tata Negara
Judul : Implementasi Pasal 35 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Menurut Konsep *Siyasah Dusturiyah* Dan *Siyasah Tanfidziyah* Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Provinsi Aceh
Tanggal sidang : Jumat 26 April 2024
Pembimbing I : Sitti Mawar, S.Ag., M.H.
Pembimbing II : T. Surya Reza, S.H., M.H.
Kata Kunci : *Siyasah Dusturiyah*, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak terkait dengan proses ketenagakerjaan, termasuk pekerja yang ada di Kota Banda Aceh terutama yang bekerja dirumah sakit. Upaya ini dilakukan sebagai bentuk pencegahan terhadap resiko yang diakibatkan dari hubungan kerja, dan sebagai bentuk perlindungan bagi setiap pekerja. Namun implementasi Pasal 35 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan belum diterapkan dengan maksimal. Skripsi ini mencoba untuk menjawab permasalahan terkait Implementasi Pasal 35 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Menurut Konsep *Siyasah Dusturiyah* Dan *Siyasah Tanfidziyah* Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Provinsi Aceh sebagai objek penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kota Banda Aceh sebagian besarnya sudah terpenuhi. Akan tetapi ada Hak-hak karyawan yang belum terpenuhi yakni berupa pemenuhan perlindungan kesejahteraan berupa tranfortasi antar jemput bagi tenaga kerja wanita pada malam hari sesuai dengan ketentuan Pasal 76 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Kemudian jika di tinjau dengan konsep siyasah dusturiyah Hak-hak karyawan yang telah terpenuhi dapat di lihat dari prinsip *maqashid syar'iyah* yaitu pemenuhan untuk memelihara agama, memelihara jiwa, akal, keturunan, dan harta. Namun jaminan keamanan seperti ketersediaan fasilitas antar-jemput bagi karyawan terutama karyawan wanita yang berangkat kerja atau pulang kerja di malam hari belum terpenuhi.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan memanjatkan segala puji dan syukur kepada Allah Subhaanahu Wa Ta'aalaa yang telah melimpahkan rahmat-Nya serta kesehatan kepada penulis, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam disampaikan kepada Nabi Muhammad Shallallaahu 'Alaihi Wa Sallam beserta keluarga dan sahabat beliau yang telah membimbing kita kealam yang penuh ilmu pengetahuan.

Dengan segala kekurangan dan kelemahan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan sebuah karya ilmiah yang berjudul **“Implementasi Pasal 35 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Menurut Konsep *Siyasah Dusturiyah* Dan *Siyasah Tanfidziyah* Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Provinsi Aceh”**.

Dalam penulisan karya ilmiah ini telah banyak pihak yang membantu penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mujiburrahman, M.Ag sebagai rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Bapak Dr. Kamaruzzaman, M.Sh. sebagai Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum serta jajarannya atas ilmu-ilmu yang telah diberikan.
3. Bapak Edi Yuhermansyah, S.H, LL.M selaku ketua Program Studi Hukum Tata Negara (*Siyasah*), serta jajarannya yang telah membantuk dalam administrasi pada skripsi ini.
4. Bapak Husni A.Jalil, M.A selaku Penasehat Akademik, Bapak Nyak Fadlullah, M.H. selaku Dosen Metodologi Penelitian, dan Bapak Ihdi Karim Makinara, M.H selaku Dosen Metode Penelitian Hukum yang telah memberikan ilmu dan arahan terhadap penelitian ini.

5. Ibu Sitti Mawar, S.Ag., M.H. selaku pembimbing I dan Bapak T. Surya Reza, S.H., M.H. selaku pembimbing II yang telah membantu dan meluangkan waktu dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ucapan cinta dan terimakasih kepada Ayahanda Nazaruddin dan Ibunda Nopalina Ragito yang telah memberikan kasih sayang, dukungan berupa moril dan materil serta motivasi dalam menempuh pendidikan yang begitu istimewa, serta kepada seluruh keluarga saya yang telah mendukung dan memberikan perhatiannya.
7. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih kepada seluruh responden yang telah memudahkan sebagai narasumber dalam skripsi ini.
9. Para teman-teman seperjuangan Angkatan 2018 Hukum Tata Negara UIN Ar-Raniry.

Dalam penulisan Skripsi terdapat banyak sekali kekurangan yang perlu dibenahi, maka kepada Allah SWT memohon ampun dan ridho-Nya. Harapannya skripsi ini mampu berguna bagi siapapun yang hendak membacanya.

Banda Aceh, 22 Februari 2024

Febri Nozasafitra

PEDOMAN TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987 - Nomor: 0543 b/U/1987

Dalam skripsi ini dijumpai istilah yang berasal dari bahasa Arab ditulis dengan huruf latin, oleh karena itu perlu pedoman untuk membacanya dengan benar. Pedoman Transliterasi yang penulis gunakan untuk penulisan kata Arab adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

No.	Arab	Latin	Ket	No.	Arab	Latin	Ket
1	ا	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan	16	ط	ṭ	Te dengan titik di bawahnya
2	ب	B	Be	17	ظ	ẓ	Zet dengan titik di bawahnya
3	ت	T	Te	18	ع	‘	Koma terbalik (di atas)
4	ث	Ṣ	Es dengan titik di atasnya	19	غ	Gh	Ge
5	ج	J	Je	20	ف	F	Ef
6	ح	ḥ	Hadengan titik di bawahnya	21	ق	Q	Ki
7	خ	Kh	Ka dan ha	22	ك	K	Ka
8	د	D	De	23	ل	L	El
9	ذ	Ḍ	Zet dengan titik di atasnya	24	م	M	Em
10	ر	R	Er	25	ن	N	En
11	ز	Z	Zet	26	و	W	We
12	س	S	Es	27	ه	H	Ha
13	ش	Sy	Es dan ye	28	ء	’	Apostrof
14	ص	Ṣ	Es dengan titik di bawahnya	29	ي	Y	Ye
15	ض	Ḍ	De dengan titik di bawahnya				

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

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

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

b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌ُ و	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

كيف = *kaifa*,

هول = *hauला*

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda
◌َ ا	<i>Fathah dan alif</i> atau ya	Ā
◌ِ ي	<i>Kasrah dan ya</i>	Ī
◌ُ و	<i>Dammah dan wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ = *qāla*

رَمِيَ = *ramā*

قِيلَ = qīla

يَقُولُ = yaqūlu

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta marbutah (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah ‘t’.

b. Ta marbutah (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah ‘h’.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir huruf ta marbutah (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah (ة) itu ditransliterasikan dengan ‘h’.

Contoh:

الأَطْفَالُ رَوْضَةٌ : *raudah al-atfāl/ raudatulatfāl*

الْمُنَوَّرَةُ الْمَدِينَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/
al-MadīnatulMunawwarah*

طَلْحَةُ : *Talḥah*

5. Syaddah (Tasydid)

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

Contoh:

رَبَّنَا – *rabbānā*

نَزَّلَ – nazzala

6. Kata Sandang

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

1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*

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

2. Kata sandang diikuti oleh huruf *qamariyyah*

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

Contoh:

الرَّجُلُ *ar-rajulu*

السَّيِّدَةُ *as-sayyidatu*

السُّنْمُسُ *sy-syamsu*

القَلَمُ *al-qalamu*

البَدِيعُ *al-badi' u*

الْجَلَالُ *al-jalalu*

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

Contoh:

لَانَوٰء *lan-nau'*
 شَيْءٍ *syai'un*
 اِنَّا *inna*
 اَمْرًا *umirtu*
 اَكَل *akala*

8. Penulisan kata

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

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهوَ خَيْرٌ الرَّازِقِينَ

- *Wa inna Allāh lahuwa khair ar-rāziqīn*
- *Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn*

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh: -*Wa mā Muhammadun illā rasul*

-*Inna awwala naitin wud'i'a linnasi*

-*Lallazi bibakkata mubarakkan*

-*Syahru Ramadhan al-lazi unzila fih al-Qur'anu*

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ
 إِنْ أَوَّلَ بَيْتٍ وَّضَعِ لِلنَّاسِ
 لَلَّذِي بِيَكَّةٍ مُّبَارَكَةٍ
 شَهْرِ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan

dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

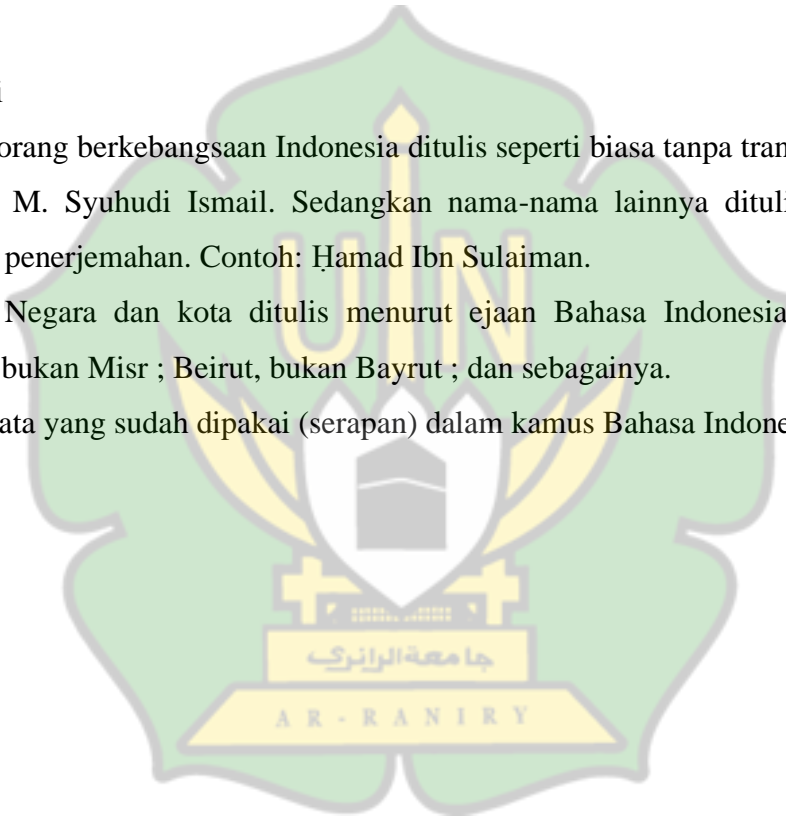
10. *Tajwīd*

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu *Tajwīd*. Karena peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman *tajwīd*.

Catatan:

Modifikasi

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



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 2 : SK pembimbing

Lampiran 3 : Surat Kesediaan Diwawancarai

Lampiran 4 : Protokol Wawancara

Lampiran 5 : Daftar informan dan Responden

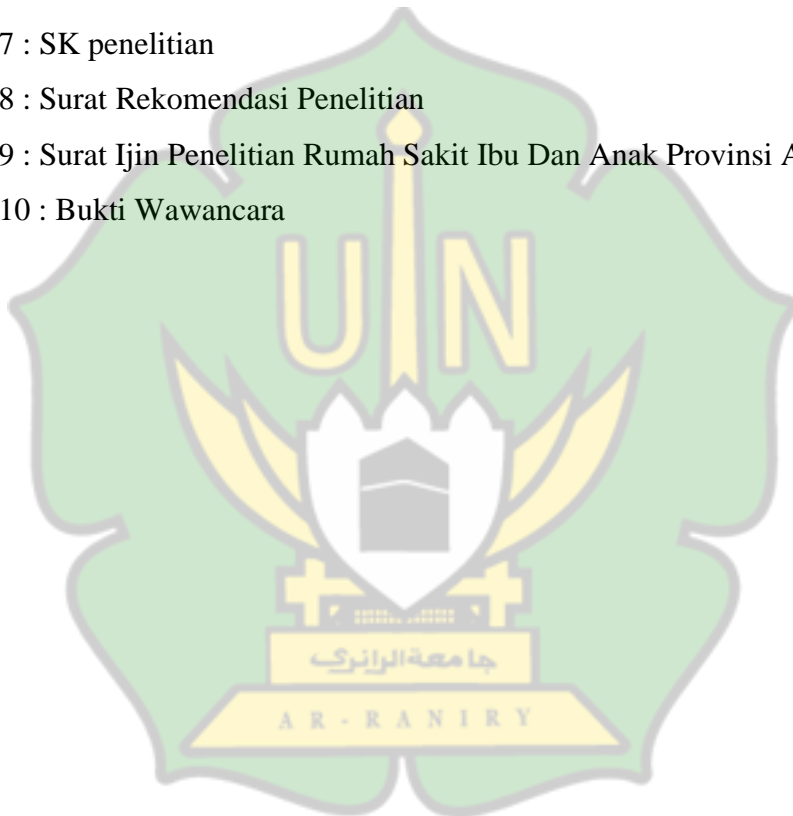
Lampiran 6 : Verbatim Wawancara

Lampiran 7 : SK penelitian

Lampiran 8 : Surat Rekomendasi Penelitian

Lampiran 9 : Surat Ijin Penelitian Rumah Sakit Ibu Dan Anak Provinsi Aceh

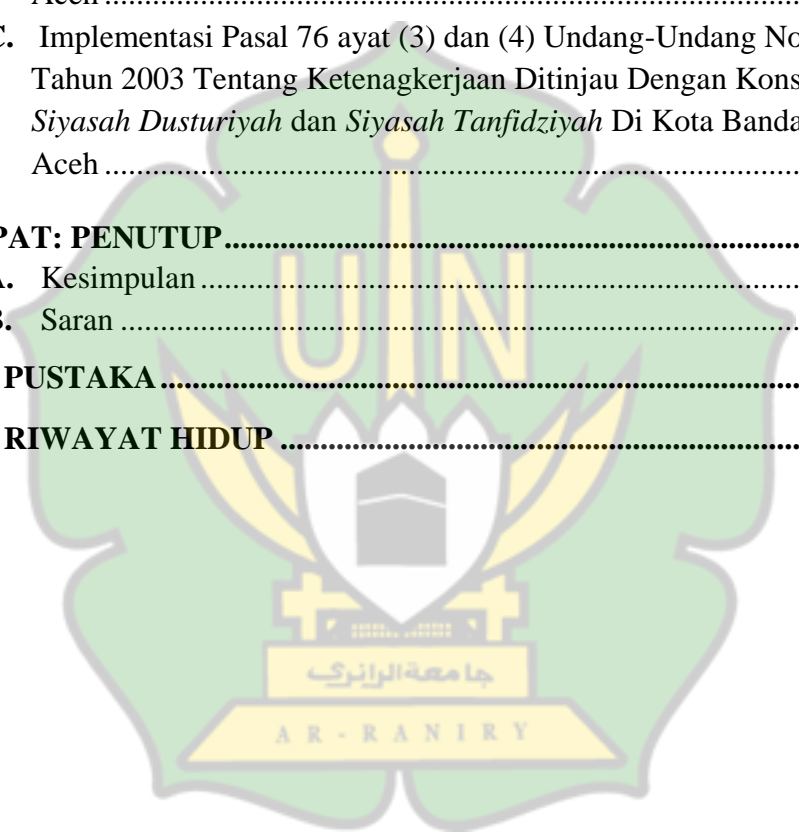
Lampiran 10 : Bukti Wawancara



DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN SIDANG	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
TRANSLITERASI.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB SATU: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Penjelasan Istilah	5
E. Kajian Pustaka	7
F. Metode Penelitian	9
G. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB DUA: KETENAGAKERJAAN DAN FIQH <i>SIYASAH DUSTUR- IYAH</i>.....	15
A. Konsep Ketengakerjaan di Indonesia	15
1. Pengertian Ketengakerjaan	15
2. Dasar Hukum Ketengakerjaan.....	16
3. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja	18
4. Hak-Hak Tenaga Kerja.....	19
5. Teori Perlindungan Hukum Ketengakerjan.....	21
B. Konsep <i>Siyasah Dusturiyah</i>	24
1. Pengertian <i>Siyasah Dusturiyah</i>	24
2. Ruang Lingkup <i>Siyasah Dusturiyah</i>	26
3. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja Terhadap Tenaga Kerja.	28
4. Hak dan Kewajiban dalam Bekerja menurut <i>Siyasah</i>	30
C. Konsep <i>Siyasah Tanfidziyah</i>	30

BAB TIGA: IMPLEMENTASI PASAL 76 AYAT (3) DAN (4) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU MENURUT KONSEP SIYASAH DUSTURIYAH DAN SIYASAH TANFIDZIYAH	33
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	33
B. Implementasi Pasal 76 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Banda Aceh	34
C. Implementasi Pasal 76 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dengan Konsep <i>Siyasah Dusturiyah</i> dan <i>Siyasah Tanfidziyah</i> Di Kota Banda Aceh	41
BAB EMPAT: PENUTUP	48
A. Kesimpulan	48
B. Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	50
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	54



BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hukum ketenagakerjaan (*labour law*) merupakan bagian dari ilmu hukum yang berhubungan dengan peraturan hubungan kerja baik bersifat perseorangan maupun kolektif. Secara tradisional, hukum ketenagakerjaan berfokus pada pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja yang subordinatif (dengan pengusaha/pemberi kerja/majikan). Disiplin hukum ini mencakup berbagai persoalan seperti peraturan hukum atas kesepakatan/perjanjian kerja, hak dan kewajiban timbal-balik antara buruh/pekerja dan majikan, penetapan dan perlindungan upah, jaminan kerja, kesehatan dan keamanan kerja dalam lingkungan kerja, non-diskriminasi, kesepakatan kerja bersama/kolektif, peran-serta serikat pekerja, hak mogok, dan penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka¹. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam konsep ketenagakerjaan, persamaan hak antara pekerja laki-laki dan perempuan adalah salah satu pembahasan utamanya.

Persamaan hak pekerja laki-laki dan pekerja perempuan dijamin dalam konstitusi. Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjelaskan adanya pengakuan terhadap prinsip persamaan bagi seluruh warga negara tanpa kecuali. Prinsip persamaan ini menghapuskan diskriminasi, karenanya setiap warga negara mempunyai hak yang sama di hadapan hukum dan pemerintahan tanpa memandang agama, suku, jenis

¹ www.wageindicator-data-academy.org, "Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia". Diakses melalui situs <https://wageindicator-data-academy.org/countries/data-akademi-garmen-indonesia-bahasa/hukum-perburuhan/pengantar-hukum-perburuhan-di-indonesia> pada tanggal 16 oktober 2023.

kelamin, kedudukan, dan golongan². Dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 turut menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam hal ini negara menjamin adanya perlakuan yang adil terhadap para pekerja, baik dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja, maupun pemberian upah. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja telah diatur secara kompleks dalam Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan³. Di dalam ayat (3) disebutkan bahwa: “ pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam memperkerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja”.

Dalam Dunia kerja, tenaga kerja perempuan sebagai tenaga kerja yang rentan memiliki kewajiban yang sama dengan laki-laki. Tenaga kerja Perempuan rata-rata bekerja sebagai perawat dan tenaga medis, misalnya seperti di Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh yang mempunyai *shift* malam. Mereka harus bekerja dari jam 23.00 sampai 07.00 pagi karena menjadi aturan dan ketentuan dalam bekerja. Aturan selanjutnya yang berlaku di wilayah hukum Aceh yaitu Pasal 7 ayat (4) Qanun Aceh Nomor 6 Tahun 2009 tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Perempuan dijelaskan bahwa “Perempuan berhak memperoleh perlindungan khusus, kekhususan yang diberikan salah satunya adalah hak atas perlindungan keamanan bagi pekerja perempuan yang bekerja di malam hari⁴.”

Realitanya, pekerja yang pulang kerja pada malam hari tidak diberikan fasilitas yang menjamin keamanan pekerja bagi perempuan di rumah sakit

² Moempoeni Martojo, (*Prinsip Persamaan di Hadapan hukum bagi Wanita dan Pelaksanaannya di Indonesia*), Disertasi, (Semarang: Universitas Diponegoro, 1999), hlm. 2.

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴ Qanun Aceh Nomor 6 Tahun 2009 tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Perempuan

tersebut dan belum diberikan tambahan transportasi antar jemput atau penghasilan tambahan dengan alasan bahwa jarak rumah pekerja dengan tempat bekerja dekat dan lokasi pekerja yang bekerja berada di pusat keramaian, tentu kita bisa menyebutkan perbuatan ini tidak sesuai atau melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pekerjaan sebagai perawat atau tenaga medis di sebuah rumah sakit juga merupakan salah satu pekerjaan yang dilakukan pada malam hari, dengan demikian perawat tersebut membutuhkan perlindungan hukum. Mengingat pentingnya perlindungan hukum bagi perawat yang bekerja pada malam hari maka penelitian ini difokuskan pada analisis terhadap bentuk Implementasi Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perlindungan tenaga kerja yang dimaksud meliputi pengawasan dan perlindungan norma kerja, norma keselamatan kerja. Norma kesehatan kerja dan perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja perempuan. Dan hal ini bertujuan untuk memberi jaminan keamanan bagi tenaga kerja perempuan khususnya di Banda Aceh⁵.

Dengan berkembang zaman telah bertransformasi saat ini tampak sebuah pengukuhan terhadap perempuan dalam ranah publik, tanpa menyurutkan ranah privatnya seperti yang tampak pada bidang pekerjaan. Semua lapangan pekerjaan saat ini sudah dapat menerima perempuan sebagai tenaga kerja sebagaimana di Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh, sedangkan seorang perempuan sendiri memiliki berbagai macam alasan untuk melakukan pekerjaan diluar ruangan. Alasannya terbilang masuk akal seperti karena desakan ekonomi untuk mencukupi kebutuhan, sehingga perempuan bekerja untuk ikut berperan serta dalam memenuhi kebutuhan keluarga⁶.

Siyasah artinya pemerintahan, politik, membuat kebijaksanaan, memimpin, mengurus dan mengatur. Sedangkan *dusturiyah* diartikan sebuah

⁵ Qanun Kota Banda Aceh Nomor 8 Tahun 2003 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

⁶ Moerti Hadiati Soeroso, *Kekerasan Dalam Rumah Tangga Dalam Perspektif YuridisViktimologis*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 13

norma aturan perundang-undangan yang menjadi dasar utama pada rujukan, seluruh tata aturan terkait kenegaraan. *Siyasah dusturiyah* merupakan bagian *fiqh siyasah* yang menjabarkan mengenai persoalan undang-undang sebuah negara⁷. *Fiqh siyasah* merupakan wewenang membuat segala bentuk hukum, peraturan dan kebijaksanaan yang berkaitan dengan penaturan kepentingan negara dalam urusan umat dalam rangka mewujudkan kemaslahatan umum, terletak pada pemegang kekuasaan dalam hal *ulil amri*⁸. Islam sebagai agama bertujuan untuk menegakkan hukum, yang mana akan memberikan rasa aman bagi seluruh umat manusia. Pada dasarnya syari'at Islam bukan syari'at yang regional, melainkan syari'at universal diturunkan untuk seluruh dunia, bukan hanya sebagian umat saja⁹.

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak terkait dengan proses ketenagakerjaan, termasuk pekerja yang ada di Kota Banda Aceh terutama yang bekerja di rumah sakit. Upaya ini dilakukan sebagai bentuk pencegahan terhadap resiko yang diakibatkan dari hubungan kerja, dan sebagai bentuk perlindungan bagi setiap pekerja. Dalam *Siyasah Dusturiyah* perlindungan ini merupakan jaminan keselamatan jiwa dan jaminan dalam menjaga harta karena berkenaan dengan diri dan kesejahteraan pekerja. Berdasarkan uraian permasalahan di atas terdapat permasalahan hukum karena akan diuraikan lebih lanjut dalam penelitian skripsi dengan judul :

“Implementasi Pasal 35 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Menurut Konsep *Siyasah Dusturiyah* dan *Siyasah Tanfidziyah* Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Provinsi Aceh”.

⁷ Suyuthi Pulungan. *Fiqh Siyasah: Ajaran, Sejarah, dan Pemikiran*, (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014), hlm. 22.

⁸ Usman Jafar. *Fiqh Siyasah: Sejarah dan Pemikiran Ketatanegaraan Islam*, (Makassar: Alauddin University Press, 2013), hlm. 48.

⁹ A. Hanafi, *Asas-Asas Hukum Pidana Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang 2016), hlm. 105.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kota Banda Aceh?
2. Bagaimana tinjauan konsep *siyasah dusturiyah* dan *siyasah tanfidziyah* terhadap implementasi Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kota Banda Aceh?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian
 - a. Untuk mengetahui bagaimana implementasi Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kota Banda Aceh.
 - b. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan konsep *siyasah dusturiyah* terhadap implementasi Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kota Banda Aceh.
2. Kegunaan penelitian
 - a. Secara praktis, sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana hukum (SH) pada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
 - b. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat menambah khazanah pengetahuan tentang Tinjauan Konsep *Siyasah Dusturiyah* terhadap Implementasi Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kota Banda Aceh.

D. Penjelasan Istilah

1. Implementasi

Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement* yang berarti mengimplementasikan. Implementasi merupakan penyediaan

sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang–undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Peradilan dan Kebijakan yang dibuat oleh Lembaga–Lembaga Pemerintah dalam kehidupan kenegaraan. Pengertian implementasi menurut Nurdin Usman dalam bukunya yang berjudul Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum menjelaskan mengenai implementasi sebagai berikut: “Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan¹⁰.

2. Ketenagakerjaan

Pengertian ketenagakerjaan menurut pasal 1 angka 1 undang-undang nomor 13 Tahun 2003 yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, sesudah, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan ini melingkupi semua hal yang terkait dengan ketenagakerjaan. Semua hal yang dimaksud di sini adalah sebelum orang kerja, selama atau ketika orang sedang aktif bekerja, dan sesudah orang bekerja. Sesudah orang bekerja dalam hal ini adalah bukan setelah dia pulang dari tempat kerja, namun setelah perkerja dinyatakan pensiun¹¹.

3. *Siyasah Dusturiyah*

Secara istilah dapat dikatakan bahwa *siyasah dusturiyah* merupakan sekumpulan kaidah yang mengatur dasar hubungan kerja antara sesama anggota masyarakat dalam sebuah negara. Dengan kata lain bahwa *fiqh siyasah* membahas masalah perundang-undangan negara yang lebih spesifik pembahasannya mengenai prinsip dasar yang berkaitan dengan bentuk

¹⁰ Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, (Jakarta:Grasindo, 2002), hlm 170

¹¹ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019).

pemerintahan, aturan yang berkaitan dan hak-hak rakyat mengenai pembagian kekuasaan¹². Abdul Wahhab Khalaf berpendapat *siyasah dusturiyah* adalah membuat peraturan perundang-undangan yang dibutuhkan untuk mengurus negara sesuai dengan pokok-pokok ajaran agama. Realisasinya untuk tujuan kemaslahatan manusia dan untuk memenuhi kebutuhan mereka¹³.

4. *Siyasah Tanfidziyah*

Kata *Siyasah* berasal dari fi'il madi sasa yang mempunyai arti mengatur, mengurus memerintah, Pemerintahan atau perumus kebijakan. Menurut Muhammad Iqbal dalam buku fiqh siyasah, *Siyasah Tanfidziyah* adalah tugas melaksanakan undang-undang, untuk melaksanakan negara memiliki kekuasaan eksekutif (*al-sulthah al-tanfidziyah*).¹⁴ Negara memiliki kewenangan untuk menjabarkan dan mengaktualisasikan perundang-undangan yang telah dirumuskan tersebut. Dalam hal ini negara melakukan kebijaksanaan baik yang berhubungan dalam negeri maupun yang menyangkut hubungan dengan negara lain (hubungan internasional). Pelaksana tertinggi kekuasaan ini adalah pemerintah yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan situasi yang berbeda antara satu negara dengan negara islam lainnya, sebagaimana halnya kebijakan legislatif yang tidak boleh menyimpang dari nilai-nilai ajaran Islam. Kebijakan politik kekuasaan eksekutif juga harus sesuai dengan nashsh dan kemaslahatan.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka dalam penelitian ini, pada dasarnya untuk mendapatkan gambaran permasalahan yang akan diteliti dengan penelitian sejenis yang pernah

¹² Imam Amruzi, *Hukum Tata Negara Islam*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2013), hlm. 22.

¹³ Abdul Wahhab Khallaf, *Siyasat Syar'iyat*, (Qahirat: Dar al-Anshor, 1997), hlm. 5.

¹⁴ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Konstektualisasi Doktron Politik Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 158.

dilakukan oleh peneliti lain. Sehingga diharapkan tidak adanya pengulangan materi penelitian secara mutlak. Setidaknya ada karya tulis yang sedikit berhubungan dengan kasus yang hendak penulis teliti, diantaranya adalah sebagai berikut:

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Nur Rofiah dengan judul “Implementasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi di CV.Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan UU Nomor 13 Tahun 2003 dan Mashlahah Mursalah)”¹⁵. Hasil dari penelitian skripsi ini adalah bahwa pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja proyek konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik adalah dengan melaksanakan upaya pencegahan kecelakaan kerja yaitu dengan menyediakan secara cuma-cuma alat perlindungan diri atau keselamatan, namun dalam praktiknya dilapangan bahwa tidak semua pekerja mau memakai alat pelindung diri tersebut. Penelitian ini lebih fokus pada keselamatan pekerja.

Kedua, Penelitian yang ditulis oleh Suci Seri Wahyuna dengan judul “Jaminan Keselamatan Kerja Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 (Studi Kasus PT PLN (Persero) Kitsumbagut Sektor Pembangkit Lueng Bata)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem perjanjian antara pekerja lapangan dan pihak perusahaan terhadap pekerja beresiko pada PT PLN (Persero) Kitsumbagut Sektor Pembangkit Lueng Bata, mengetahui bentuk-bentuk resiko tanggungan perusahaan, dan juga mengetahui jaminan keselamatan kerja yang diberikan kepada pekerja lapangan pada perusahaan di tinjau dari hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Ketiga, skripsi yang ditulis oleh Lis Afatihah yang berjudul “Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Hukum Positif dan Hukum Islam”.

¹⁵ Nur Rofiah, *“Implementasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Mashlahah Mursalah)*, Skripsi, Malang: Jurusan Hukum Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2016.

Fokus pembahasan dalam penelitian ini adalah perlindungan pekerja Pasal 9 dan 10 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, serta perlindungan pekerja dalam Islam menurut konsep *maqasid syari'ah*.

Keempat, skripsi yang di tulis oleh Fatma Hidayah Tanjung yang berjudul “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan (Analisis Hukum Pidana Islam dan Pasal 76 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”¹⁶. Adapun hasil dari penelitian skripsi ini adalah dimana jika seorang pengusaha tidak dapat memenuhi hak-hak bagi para pekerja berdasarkan pasal 76 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 maka akan adanya pemberian sanksi berupa hukum pidana dan adanya denda. Dimana fokus pokok terhadap penelitian ini mengarah kepada hukum di dalam islam terhadap perlindungan kepada pekerja perempuan dan adanya hukum pidana pada pasal 187 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Kelima, skripsi ini di tulis oleh Fariska Fathurohman yang berjudul “Analisis Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Perawat Shift Malam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Masalah Mursalah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Kaliwates Jember)”¹⁷. Fokus pembahan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tercapainya hak-hak tenaga kerja perempuan pada malam hari karena telah menyangkut permasalahan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.

Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu dimana pada penelitian lebih lebih fokus kepada Pasal 76 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Kemudian dimana pada penelitian

¹⁶ Fatma Hidayah Tanjung, “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan (Analisis Hukum Pidana Islam Dan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*”, Skripsi, Hukum Pidana Islam Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sumatera Utara, 2020.

¹⁷ Fariska Fathurohman, “*Analisis Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Perawat Shift Malam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Masalah Mursalah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Kaliwates, Jember)*”, Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Jember, 2020.

ini penulis ingin mengetahui apa saja yang menjadi kendala dalam penerapan pasal 76 ayat (3) dan (4) bagi tenaga kerja perempuan pada malam hari di Kota Banda Aceh sehingga tidak dapat terlaksana dengan baik. dan melihat kaitannya dengan *Siyasah Dusturiyah*.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara utama untuk memperoleh data yang lengkap dan dapat di pertanggung jawabkan secara ilmiah sehingga tujuan dari penelitian dapat tercapai. Metode penelitian juga merupakan cara atau langkah sebagai pedoman untuk memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam tentang suatu gejala atau merupakan cara untuk memahami obyek yang menjadi sasaran dari ilmu pengetahuan yang bersangkutan¹⁸.

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian yuridis empiris jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebutkan dengan penelitian secara lapangan yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta yang telah terjadi didalam kehidupan masyarakat¹⁹.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*) Sebagaimana diketahui bahwa Pendekatan perundangan, merupakan penelitian yang menelaah semua peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan permasalahan (isu hukum) yang sedang dihadapi. Sedangkan pendekatan konseptual, beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Pendekatan ini menjadi penting sebab pemahaman terhadap pandangan atau doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum dapat menjadi pijakan untuk

¹⁸ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta, UI Press, 2010) hlm 4.

¹⁹ *Ibid*

membangun argumentasi hukum ketika menyelesaikan isu hukum yang dihadapi²⁰.

3. Sumber Data

Sumber data sendiri merupakan subjek yang memberikan data sesuai dengan klasifikasi data penelitian yang sesuai. Ada dua jenis sumber data dalam penelitian ini, yakni:

a. Sumber data primer.

Menurut Hasan Iqbal, data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer di dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data primer ini antara lain: catatan hasil wawancara, hasil observasi lapangan dan data-data mengenai informan²¹.

b. Sumber data sekunder.

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat atau bahan yang berkait erat dengan permasalahan yang diteliti, meliputi:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Undang-Undang Ketenagakerjaan

a. Bahan hukum sekunder,

Memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yaitu:

²⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 33.

²¹ Hasan Iqbal, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta, Ghalia Indonesia 2002), hlm 82.

- a) Buku-buku yang berkaitan dengan judul dan permasalahan yang akan dikaji dalam penulisan skripsi ini.
- b) Hasil penelitian dan karya tulis ilmiah yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.
- c) Makalah-makalah seminar terkait dengan penulisan skripsi ini.
- d) Jurnal hukum dan literatur yang terkait dengan penulisan skripsi.

b. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yaitu: kamus hukum, kamus bahasa indonesia, kamus bahasa inggris, ensiklopedia.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan karya ilmiah ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara studi kepustakaan (*library research*) dari bahan hukum sekunder. Studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah bahan hukum sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal, peraturan perundang-undangan, putusan, hasil penelitian, yang memiliki hubungan dengan penulisan karya ilmiah ini²². Penelitian ini juga menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara studi lapangan (*field research*) dimana dalam pengumpulan data, penulis membaca dan menelaah kitab dan buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan yang akan di bahas. Tujuannya adalah untuk memahami permasalahan ketenagakerjaan melalui perspektif *Siyasah Dusturiah* di kota Banda Aceh²³.

a. Wawancara

²² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif...*, hlm. 35.

²³ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian...*, hlm 64.

Wawancara adalah jalan mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden²⁴. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yakni pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

b. Studi kepustakaan

Dalam penulisan karya ilmiah ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara studi kepustakaan (*library research*) dari bahan hukum sekunder. Studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah bahan hukum sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal, peraturan perundang-undangan, putusan, hasil penelitian, yang memiliki hubungan dengan penulisan karya ilmiah ini²⁵.

5. Analisis Data

Analisis data yang diperoleh dilakukan dengan cara analisis kualitatif. Maksudnya adalah analisis yang dipergunakan untuk aspek-aspek normati melalui metode yang bersifat deskriptif analisis. Yaitu menguraikan gambaran dari data yang diperoleh dan menghubungkan satu sama lain untuk mendapatkan suatu kesimpulan umum²⁶. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui serta diperoleh kesimpulan induktif, yaitu cara berfikir dalam mengambil kesimpulan secara umum yang didasarkan atas fakta-fakta yang bersifat khusus.

6. Pedoman Penulisan Skripsi

Adapun teknik penulisan skripsi ini, penulis berpedoman pada pedoman Penulisan Karya Ilmiah Mahasiswa, yang di terbitkan oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2019. Sedangkan

²⁴ Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 192.

²⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*,...hlm. 39.

²⁶ *Ibid.*, hlm. 112.

terjemahan ayat al-Quran dan Hadist yang terjemahannya diterbitkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia Tahun 2017.

G. Sistematika Pembahasan

Bab satu berisikan pendahuluan menguraikan latar belakang masalah kemudian dilanjutkan dengan rumusan masalah agar permasalahan yang akan dibahas menjadi lebih terfokus. Selain itu dilanjutkan dengan tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka yang digunakan untuk melihat penelitian ini sebagai bukti bahwa penelitian ini belum pernah diteliti sebelumnya. Kemudian metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini dan diakhiri dengan sistematika pembahasan.

Bab dua, akan menguraikan mengenai pembahasan berhubungan dengan masalah yang sedang dibahas. Bab ini terdiri membahas konsep hukum ketenagakerjaan di Indonesia, definisi tentang ketenagakerjaan, dasar hukum ketenagakerjaan dan hak-hak tenaga kerja.. Selanjutnya menguraikan pengertian *siyasah dusturiyah*, ruang lingkup *siyasah dusturiyah* dan hak perkerja dalam islam

Bab tiga menguraikan tentang implementasi Pasal 35 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kota Banda Aceh dan tinjauan konsep *siyasah dusturiyah* terhadap implementasi Pasal 35 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Kota Banda Aceh.

Bab empat akan menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB DUA

KETENAGAKERJAAN DAN *FIQH SIYASAH DUSTURIYAH*

A. Konsep Ketenagakerjaan di Indonesia

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”²⁷ sehingga pengertian Hukum Ketenagakerjaan lebih luas dari hukum peburuhan yang dirumuskan sebagai hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja. Abdul Khakim merumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan dari unsur- unsur yang di miliki yaitu:

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
- c. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
- d. Mengatur perlidungan pekerja/buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya²⁸.

Maka menurutnya Hukum Ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya. Menurut G. Kartasapoetra, yang dimaksud dengan buruh adalah buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dimana tenaga kerja tersebut harus tunduk pada perintah-perintah kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas

²⁷ Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁸ Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, (Medan: USU press,2010), hlm. 5.

lingkungan perusahaannya yang mana tenaga kerja itu akan memperoleh upaya dan jaminan hidup lainnya yang wajar²⁹.

Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Sebelumnya peraturan perundang-undangan Hukum Ketenagakerjaan mengalami perombakan dari istilah Hukum Perburuhan menjadi Hukum Ketenagakerjaan. Perbedaan istilah tersebut terkesan bahwa buruh merupakan pihak yang terintimidasi oleh majikan dan seolah-olah sebutan bagi pekerja kasar. Adanya perubahan istilah ini dapat merubah persepsi yang bertujuan adanya kesetaraan atau posisi yang seimbang antara pengusaha dan buruh dalam memperoleh hak dan kewajibannya karena selama ini tenaga kerja berada di posisi yang jauh di bawah pengusaha.

2. Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk :

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

²⁹ G.Kartosapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta:Dunia Aksara), hlm. 29.

d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya³⁰.

Selain itu, Hukum Ketenagakerjaan juga mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja terdiri dari dua macam yaitu hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja yang dibuat tersebut dapat dilakukan secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Mengenai hubungan kerja tersebut diatur di Bab 9 Pasal 50 sampai Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibentuk antara pengusaha dan pekerja/buruh haruslah berlandaskan dan sesuai dengan substansi dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait³¹.

Di dalam menjalankan aktivitas perusahaan, pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak dari setiap pekerja. Hak pekerja tersebut diantaranya yaitu hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun, hak untuk mengembangkan kompetensi kerja, hak untuk beribadah menurut agama dan kepercayaannya, hak untuk mendapatkan upah atau penghasilan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, hak untuk mendapatkan perlindungan, kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja³². Apabila pekerja merasa bahwa hak-haknya yang dilindungi dan diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut merasa tidak terpenuhi dan diabaikan oleh pengusaha

³⁰ www.lifepal.co.id, "Apa Tujuan Hukum Ketenagakerjaan?". Diakses melalui situs <https://lifepal.co.id/tanya/q/apa-tujuan-hukum-ketenagakerjaan/> pada tanggal 20 September 2023.

³¹ www.tribrataneews.kepri.polri.go.id, "Tujuan Adanya Hukum Ketenagakerjaan". Diakses melalui situs <https://tribrataneews.kepri.polri.go.id/2021/05/20/tujuan-adanya-hukum-ketenagakerjaan/> pada tanggal 20 September 2023.

³² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bandung:Citra Aditya Bakti, 2014).

maka hal tersebut akan dapat menyebabkan perselisihan-perselisihan tertentu antara pengusaha dan pekerja. Jika perselisihan itu terjadi, maka peraturan hukum di Indonesia telah mengaturnya di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Setiap bentuk perselisihan tersebut memiliki cara atau prosedur tersendiri untuk menyelesaikannya baik itu melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial³³.

3. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan³⁴. Menurut Imam Soepomo bahwa perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya.
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat di timbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang di olah atau dikerjakan perusahaan³⁵.

³³ <https://elvira.rahayupartners.id/id/know-the-rules/manpower-law>

³⁴ Agung Brahmanda Yoga, dkk, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Mertha Suci Bangli*, Jurnal Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana, hlm. 5.

³⁵ Abdullah Sulaiman dan Andi Wali, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, (Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019), hlm. 91.

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”³⁶. Sehingga dari pengertian ini dapat diketahui adanya pihak yang memberikan upah atau imbalan terhadap pekerja yakni pengusaha atau pemberi kerja. Menurut Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian pengusaha yaitu orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia”.

Adapun tujuan perburuhan Indonesia adalah meningkatkan taraf hidup layak, syarat-syarat kerja, upah yang memuaskan serta kesempatan kerja yang cukup memadai bagi tenaga kerja pada umumnya. Ketenagakerjaan sangat erat dengan unsur campur tangan pemerintah dalam memberikan hak-hak dan kewajiban bagi pekerja dalam perlindungan keselamatan, kesehatan, upah yang layak dan sebagainya. Mencapai keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena telah kita ketahui bahwa pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah Tanpa melupakan kewajiban dan hak pengusaha dalam kelangsungan perusahaan. Penjelasan tersebut memberikan pengertian bahwa Hukum Ketenagakerjaan bersifat privat dan publik. Adanya campur tangan pemerintah dalam perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan dan adanya pemberian sanksi tegas bagi pelanggar. Sedangkan bersifat privat karena diperbolehkannya adanya peraturan perundangan yang mengatur mengenai hubungan kerja antara orang perorangan (Perjanjian Kerja, Peraturan

³⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama) yang tetap memperhatikan aturan-aturan yang berlaku³⁷.

4. Hak-Hak Tenaga Kerja

Pengusaha sebagai pihak yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja di tempat kerja. Kewajiban pengusaha dalam melaksanakan tanggung jawab tersebut adalah :

- a. Terhadap tenaga kerja yang baru bekerja, pengusaha berkewajiban menunjukkan dan menjelaskan tentang :
 - 1) Kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja
 - 2) Semua alat pengamanan dan pelindung yang diharuskan
 - 3) Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaan.
 - 4) Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan.
- b. Terhadap tenaga kerja yang telah atau sedang dipekerjakan pengusaha berkewajiban untuk:
 - 1) Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K), peningkatan usaha Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada umumnya.
 - 2) Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala
 - 3) Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.
 - 4) Memasang gambar dan peraturan perundang-undangan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

³⁷ Wahyu Sasongko, *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*, (Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2007), hlm. 31.

- 5) Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan kerja yang terjadi termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja tersebut kepada Departemen Tenaga Kerja setempat
- 6) Membayar biaya pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ke Kantor Perbendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat
- 7) Menaati semua persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas³⁸.

Sedangkan tenaga kerja memiliki kewajiban dalam tercapainya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diatur dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah:

- a. Memberikan keterangan yang benar apabila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- b. Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan.
- c. Memenuhi dan menaati persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang berlaku di tempat kerja.

Sedangkan hak-hak yang diperoleh tenaga kerja adalah:

- a. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diwajibkan di tempat kerja
- b. Menyatakan keberatan apabila syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Alat Perlindungan Diri (APD) yang diwajibkan tidak memenuhi

³⁸ Soehatman Ramli, *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Dian Rakyat, 2010), hlm. 14.

persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan³⁹.

5. Teori Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker⁴⁰. Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum. Menurut Oeripan Notohamidjojo, hukum ialah keseluruhan peraturan yang tertulis dan tidak tertulis yang biasanya bersifat memaksa untuk kelakuan manusia dalam masyarakat negara serta antara negara yang berorientasi pada dua asas, yaitu keadilan dan daya guna, demi tata dan damai dalam masyarakat⁴¹.

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles, dan Zeno (pendiri aliran *Stoic*). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan

³⁹ Tarwaka, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, (Surakarta: Harapan Press, 2008), hlm. 4.

⁴⁰ Tim Pustaka Phoenix, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Phoenix, 2012), hlm. 19.

⁴¹ Syamsul Arifin, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Medan: Medan Area University Press, 2012), hlm 5-6.

moral⁴². Fitzgerald menjelaskan teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak. Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat⁴³.

Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut:

1. Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.
2. Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

⁴² Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti,2000), hlm. 5.

⁴³ *Ibid*, hlm 54.

3. Menurut Muchsin perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia⁴⁴.

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama⁴⁵.

B. Konsep *Fiqh Siyasah Dusturiyah*

1. Pengertian *Fiqh Siyasah Dusturiyah*

Kata *fiqh* berasal dari *faqaha-yafqahu-fiqhan*. Secara bahasa, pengertian *fiqh* adalah “paham yang mendalam”. Imam al-Tirmidzi, seperti dikutip Amir Syarifuddin, menyebut “*fiqh* tentang sesuatu” berarti mengetahui batinnya sampai kepada kedalamannya. *Fiqh* merupakan bentuk *mashdar* dari *tashrifan* kata *fiqha-yafaqhu-fiqhan* yang berarti pemahaman yang mendalam dan akurat sehingga dapat memahami tujuan ucapan dan atau tindakan tertentu⁴⁶. Secara etimologis (bahasa) *fiqh* adalah keterangan tentang pengertian atau paham dari maksud ucapan si pembicara, atau pemahaman yang mendalam terhadap maksud-maksud perkataan dan perbuatan⁴⁷. Kata *fiqh* secara arti kata berarti: “paham yang mendalam”. Semua kata “*fa qa ha*” yang

⁴⁴ Satjipto Rahardjo, *Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009).

⁴⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011).

⁴⁶ Amir Syarifuddin, *Pembaruan Pemikiran dalam Islam*, (Jakarta, Bulan Bintang: 2003), hlm. 591.

⁴⁷ Muhammad Abu Zahroh, *Ushul al-Fiqh* (Mishr, Dar al-Fikr al-Arabi: 1958), hlm. 6.

terdapat dalam al-Quran. Bila “paham” dapat digunakan untuk hal-hal yang bersifat lahiriah, maka *fiqh* berarti paham yang menyampaikan ilmu *zhahir* kepada ilmu *batin*. Karena itulah al-Tirmizi menyebutkan “*fiqh* tentang sesuatu” berarti mengetahui batinnya sampai kepada kedalamannya⁴⁸.

Siyasah Dusturiyah merupakan bagian *fiqh siyasah* yang membahas masalah perundang-undangan negara. Dalam bagian ini dibahas antara lain konsep-konsep konstitusi (undang-undang dasar negara dan sejarah lahirnya perundang-undangan dalam suatu negara), legislasi (bagaimana cara perumusan undang-undang), lembaga demokrasi dan *syura* yang merupakan pilar penting dalam perundang-undangan tersebut⁴⁹. Tujuan dibuatnya peraturan perundang-undangan adalah untuk mewujudkan kemaslahatan manusia dan untuk memenuhi kebutuhan manusia. Permasalahan di dalam *fiqh siyasah dusturiyah* adalah hubungan antara pemimpin di satu pihak dan rakyatnya di pihak lain serta kelembagaan-kelembagaan yang ada di dalam masyarakatnya. Oleh karena itu, di dalam *fiqh siyasah dusturiyah* biasanya dibatasi hanya membahas pengaturan dan perundang-undangan yang dituntut oleh hal ihwal kenegaraan dari segi persesuaian dengan prinsip-prinsip agama dan merupakan realisasi kemaslahatan manusia serta memenuhi kebutuhannya⁵⁰.

Abul A'la al-Maududi mendefinisikan *dustur* dengan “Suatu dokumen yang memuat prinsip-prinsip pokok yang menjadi landasan pengaturan suatu negara”⁵¹. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kata-kata *dustur* sama dengan *constitution* dalam bahasa Inggris, atau Undang-Undang Dasar dalam bahasa Indonesia, kata-kata “dasar” dalam bahasa Indonesia tersebut tidaklah mustahil berasal dari kata *dustur* tersebut di atas. Bila dipahami

⁴⁸ Amir Syariffudin, *Garis-Garis Besar Fiqh*, (Bandung, Prenada Media: 2003), hlm.5.

⁴⁹ Muhammad Iqbal, *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 177.

⁵⁰ H.A.Djazuli, *Fiqh Siyasah Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syari'ah*, (Jakarta: Kencana, 2003), hlm. 47.

⁵¹ *Ibid*, hlm. 52

penggunaan istilah *fiqh dusturiyah*, untuk nama satu ilmu yang membahas masalah-masalah pemerintahan dalam arti luas, karena di dalam *dustur* itulah tercantum sekumpulan prinsip-prinsip pengaturan kekuasaan di dalam pemerintahan suatu negara, sebagai *dustur* dalam satu negara sudah tentu perundang-undangan dan aturan-aturan lainnya yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan *dustur* tersebut⁵². Dalam *fiqh siyasah*, konstitusi disebut juga dengan “*dusturi*”. Kata ini berasal dari bahasa Persia. Semula artinya adalah “seseorang yang memiliki otoritas, baik dalam bidang politik maupun agama.” Dalam perkembangan selanjutnya, kata ini digunakan untuk menunjukkan anggota kependetaan (pemuka agama) Zoroaster (Majusi). Setelah mengalami penyerapan ke dalam bahasa Arab, kata *dustur* berkembang pengertiannya menjadi asas, dasar, atau pembinaan. Menurut istilah, *dustur* berarti kumpulan kaidah yang mengatur dasar dan hubungan kerja sama antara sesama anggota masyarakat dalam sebuah negara, baik yang tidak tertulis (konvensi) maupun tertulis (konstitusi). Kata *dustur* juga sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia yang salah satu artinya adalah undang-undang dasar suatu negara⁵³.

C. Siyasah Tanfidziyah

Kata *Siyasah* berasal dari fi’il madi sasa yang mempunyai arti mengatur, mengurus memerintah, Pemerintahan atau perumus kebijakan. Menurut Muhammad Iqbal dalam buku *fiqh siyasah*, *Siyasah Tanfidziyah* adalah tugas melaksanakan undang-undang, untuk melaksanakan negara memiliki kekuasaan eksekutif (*al-sulthah al-tanfidziyah*).⁵⁴ Negara memiliki kewenangan untuk menjabarkan dan mengaktualisasikan perundang-undangan yang telah dirumuskan tersebut. Dalam hal ini negara melakukan kebijaksanaan baik yang berhubungan dalam negeri maupun yang menyangkut hubungan dengan negara

⁵² *Ibid*, hlm. 53

⁵³ Muhammad Iqbal, *Kontekstualisasi Doktrin...* hlm. 177-178.

⁵⁴ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Konstektualisasi Doktron Politik Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 158.

lain (hubungan internasional). Pelaksana tertinggi kekuasaan ini adalah pemerintah yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan situasi yang berbeda antara satu negara dengan negara islam lainnya, sebagaimana halnya kebijakan legislatif yang tidak boleh menyimpang dari nilai-nilai ajaran Islam. Kebijakan politik kekuasaan eksekutif juga harus sesuai dengan nashsh dan kemaslahatan.

2. Ruang Lingkup *Fiqh Siyasa*

Fiqh siyasa dusturiyah mencakup bidang kehidupan yang sangat luas dan kompleks. Sekalipun demikian, secara umum disiplin ini meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Persoalan dan ruang lingkup pembahasan
- b. Persoalan imamah, hak dan kewajibannya
- c. Persoalan rakyat, statusnya dan hak-haknya
- d. Persoalan bai'at
- e. Persoalan waliyul ahdi
- f. Persoalan perwakilan
- g. Persoalan ahlul halli wal aqdi
- h. Persoalan wizarah dan perbandingannya⁵⁵.

Persoalan *fiqh siyasa dusturiyah* umumnya tidak dapat dilepaskan dari dua hal pokok: pertama, dalil-dalil *kulliy*, baik ayat-ayat Al-Qur'an maupun Hadis, *maqashid syari'ah*, dan semangat ajaran Islam di dalam mengatur masyarakat, yang tidak akan berubah bagaimanapun perubahan masyarakat. Karena dalil-dalil *kulliy* tersebut menjadi unsur dinamisor di dalam mengubah masyarakat. Kedua, aturan-aturan yang dapat berubah karena perubahan situasi dan kondisi, termasuk di dalamnya hasil *ijtihad* ulama, meskipun tidak seluruhnya⁵⁶. Apabila dilihat dari sisi lain *fiqh siyasa dusturiyah* dapat dibagi kepada:

⁵⁵ H.A.Djazuli, *Fiqh Siyasa Implementasi*.... hlm. 47.

⁵⁶ Ibid, hlm. 47-48.

- a. Bidang *siyasah tasyri'iyah*, termasuk di dalamnya persoalan *ahl al-hall wa al 'aqd*, perwakilan persoalan rakyat. Hubungan muslimin dan non muslim di dalam suatu negara, seperti Undang-Undang Dasar, undang-undang, peraturan pelaksanaan, peraturan daerah dan sebagainya.
- b. Bidang *siyasah tanfidhiyah*, termasuk di dalamnya persoalan *imamah*, persoalan *bai'ah*, *wuzarah*, *waliy al-ahdi*, dan lain-lain.
- c. Bidang *siyasah qadha'iyah*, termasuk di dalamnya masalah-masalah peradilan.
- d. Bidang *siyasah idariyah*, termasuk di dalamnya masalah-masalah administratif dan kepegawaian.

Sesuai dengan tujuan negara menciptakan kemaslahatan bagi seluruh manusia, maka negara mempunyai tugas-tugas penting untuk merealisasikan tujuan tersebut. Ada tiga tugas utama yang dimainkan oleh negara dalam hal ini. Pertama, tugas menciptakan perundang-undangan yang sesuai dengan ajaran Islam. Untuk melaksanakan tugas ini, maka negara memiliki kekuasaan legislatif (*al-sulthah al-tasyri'iyah*). Dalam hal ini, negara memiliki kewenangan untuk melakukan interpretasi, analogi dan inferensi atas *nash-nash* Al-Qur'an dan Hadis. Interpretasi adalah usaha negara untuk memahami dan mencari maksud sebenarnya tuntutan hukum yang dijelaskan nash. Adapun analogi adalah melakukan metode *Qiyas* suatu hukum yang ada *nash-nya*, terhadap masalah yang berkembang berdasarkan persamaan sebab hukum. Sementara inferensi adalah metode membuat perundang-undangan dengan memahami prinsip-prinsip *syari'ah* dan kehendak *syar'i* (Allah). Bila tidak ada nash sama sekali, maka wilayah kekuasaan legislatif lebih luas dan besar, sejauh tidak menyimpang dari prinsip-prinsip ajaran Islam tersebut. Dalam realitas sejarah, kekuasaan legislatif ini pernah dilaksanakan oleh lembaga *ahl al-hall wa al 'aqd*. Kemudian dalam bahasa modern sekarang, lembaga ini biasanya mengambil bentuk sebagai majelis *syura* (parlemen). Kedua, tugas melaksanakan undang-undang. Untuk melaksanakannya, negara memiliki

kekuasaan eksekutif (*al-sulthah al-tanfidziyah*). Di sini negara memiliki kewenangan untuk menjabarkan dan mengaktualisasikan perundang-undangan yang telah dirumuskan tersebut. Dalam hal ini, negara melakukan kebijakan baik yang berhubungan dengan dalam negeri, maupun yang menyangkut dengan hubungan dengan negara lain (hubungan internasional).

Pelaksana tertinggi kekuasaan ini adalah pemerintah (kepala negara) dibantu oleh para pembantunya (kabinet atau dewan menteri) yang dibentuk sesuai kebutuhan dan tuntutan situasi yang berbeda antara satu negara dengan negara Islam lainnya. Sebagaimana halnya kebijaksanaan legislatif yang tidak boleh menyimpang dari semangat nilai-nilai ajaran Islam, kebijaksanaan politik kekuasaan eksekutif juga harus sesuai dengan semangat *nash* dan kemaslahatan. Ketiga, tugas mempertahankan hukum dan perundang-undangan yang telah diciptakan oleh lembaga legislatif. Tugas ini dilakukan oleh Lembaga yudikatif (*al-sulthah al-qadha'iyah*). Dalam sejarah Islam, kekuasaan lembaga ini biasanya meliputi wilayah *al-hisbah* (lembaga peradilan untuk menyelesaikan perkara-perkara pelanggaran ringan seperti kecurangan dan penipuan dalam bisnis, wilayah *al-qadha'* (lembaga peradilan yang memutuskan perkara-perkara antara sesama warganya, baik perdata maupun pidana) dan wilayah *al-mazhalim* (lembaga peradilan yang menyelesaikan perkara penyelewengan pejabat negara dalam melaksanakan tugasnya, seperti pembuatan keputusan politik yang merugikan dan melanggar kepentingan atau hak-hak rakyat serta perbuatan pejabat negara yang melanggar HAM rakyat)⁵⁷.

3. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja Terhadap Tenaga Kerja

Islam telah meletakkan dasar-dasar tentang jaminan keselamatan kerja dan jaminan sosial pekerja, yaitu aturan hukum perburuhan atau hubungan

⁵⁷ Muhammad Iqbal, *Kontekstualisasi Doktrin* hlm. 157-158.

kerja, antara lain adalah melaksanakan kewajiban bukan menuntut hak, lengkapnya menyangkut hak dan kewajiban majikan dan pekerja⁵⁸.

Majikan/pengusaha berkewajiban memenuhi hak pekerja sesuai perjanjian yang telah disepakati bersama. Allah berfirman Dalam Hadis Qudsi:

سَعِيدٌ عَنْ أُمِّيَّةَ بْنِ إِسْمَاعِيلَ عَنْ سُلَيْمِ بْنِ يَحْيَى حَدَّثَنَا مَرْحُومٌ بْنُ بَشْرٍ حَدَّثَنِي قَالَ وَسَلَّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى النَّبِيُّ عَنْ عَنهُ اللَّهُ رَضِيَ هُرَيْرَةُ أَبِي عَنْ سَعِيدِ أَبِي بْنِ حُرَّاءَ بَاعَ وَرَجُلٌ غَدَرَ ثُمَّ بِي أُعْطِيَ رَجُلٌ الْفِيَامَةَ يَوْمَ حَصْمَتِهِمْ أَنَا ثَلَاثَةَ اللَّهِ قَالَ (البخاري رواه) .أَجْرُهُ يُعْطِ وَمِنْهُ فَاسْتَوَى أَحِيرًا اسْتَأْجَرَ وَرَجُلٌ ثَمَنَهُ فَأَكَلَ

Artinya: “Telah menceritakan kepadaku Bisyr bin Marhum telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulaim dari Isma’il bin Umayyah dari Sa’id bin Abi Sa’id dari Abu Hurairah ra. dari Nabi SAW. bersabda: “Allah Ta’ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas nama-Ku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka, lalu memakan hasil penjualannya (harganya) dan seseorang yang mempekerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya, namun tidak memberi upahnya” (HR Al-Bukhari)⁵⁹.

Majikan wajib mencukupkan makan minum pekerja, menyediakan tempat tinggalnya, memberikan pendidikan, dan tidak memberatkan pekerjaan buruh. Di samping itu, majikan juga diperintahkan agar memperlakukan buruh seperti memperlakukan dirinya sendiri. Sabda Nabi SAW yang artinya “Saudara-saudaramu itu dijadikan oleh Allah sebagai pembantu di bawah kekuasaanmu. Barangsiapa yang saudaranya di bawah kekuasaannya, maka hendaklah ia memberi makan seperti makanannya sendiri, berilah dia

⁵⁸ Mawardi Pewangi, “Hubungan Kerja Dan Ketenagakerjaan Perspektif Islam”, *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, Vol. 01, No. 2, Desember 2010, hlm. 88.

⁵⁹ www.republika.co.id, “Orang-Orang Yang Dimusuhi Allah Pada Hari Kiamat”. Diakses melalui <https://islamdigest.republika.co.id/berita/qdystf366/orang-orang-yang-dimusuhi-allah-pada-hari-kiamat> pada tanggal 26 Februari 2024.

pakaiannya sendiri dan jangan memberikan beban yang tidak ter pikul olehnya, maka bantulah dia.” (HR Tirmidzi dari Abu Dzar)⁶⁰.

Selanjutnya majikan wajib berlaku adil terhadap semua pekerja dan tidak merugikan mereka. Di samping itu, majikan harus pula memberi santunan dan memberi peluang kepada pekerja untuk memiliki saham dalam perusahaan. Allah SWT berfirman :

مَا عَلَىٰ رِزْقِهِمْ لِإِدِّيٰ فَضَّلُوا الَّذِينَ فَمَا الرِّزْقِ فِي بَعْضِ عَلَىٰ بَعْضِكُمْ فَضَّلَ وَاللَّهُ
يَجْحَدُونَ اللَّهَ أَفَبِعِزَّةِ سَوَاءٍ فِيهِ فَهُمْ أَيْمَانُهُمْ مَلَكَتْ

Artinya: “Dan Allah melebihkan sebahagian kamu dari sebagian yang lain dalam hal rezeki, tetapi orang-orang yang dilebihkan (rezekinya itu) tidak mau memberikan rezeki mereka kepada budak-budak yang mereka miliki, agar mereka sama (merasakan) rezeki itu. Maka mengapa mereka mengingkari nikmat Allah?”. (QS. An-Nahl: 71)⁶¹.

Dari ayat dan Hadits di atas disimpulkan bahwa pengusaha/majikan ada dua yaitu:

1. Menyuruh pekerja untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dalam batas yang disepakati bersama.
2. Memberikan sanksi kepada pekerja yang melalaikan tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Karena Islam menentukan adanya keseimbangan antara majikan dan buruh, maka buruh berkewajiban agar bertindak jujur dan tulus terhadap majikannya⁶².

4. Hak dan Kewajiban Dalam Berkerja

Islam mengakui adanya kenyataan bahwa harta dihasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Oleh karena itu tenaga kerja itu memiliki posisi yang secara komparatif lebih lemah dari pada majikannya, Islam sudah menetapkan

⁶⁰ Mawardi Pewangi, “Hubungan Kerja Dan Ketenagakerjaan... hlm. 88.

⁶¹ www.tafsirweb.com, “Surat An-Nahl Ayat 71”. Diakses melalui situs <https://tafsirweb.com/4419-surat-an-nahl-ayat-71.html> pada 26 Februari 2024.

⁶² Mawardi Pewangi, “Hubungan Kerja Dan Ketenagakerjaan... hlm. 90.

beberapa aturan untuk melindungi hak-haknya. Sebenarnya, hak-hak tenaga kerja tersebut adalah tanggung jawab majikan dan begitu pula sebaliknya. Hak-hak tenaga kerja itu mencakup:

- a. Mereka harus diperlakukan sebagai manusia, tidak sebagai binatang atau beban
- b. Kemuliaan dan kehormatan haruslah senantiasa melekat pada mereka
- c. Mereka harus menerima upah yang layak dan segera dibayarkan. Seperti sabda Rasulullah SAW. "Dari Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “Berikan upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.”(HR.Ibnu Majah)⁶³.

Yusuf Al-Qardlawi, dalam *Musykilat al-Faqr wa Kayfa ‘Alajaha al-Islam*, mengatakan bahwa seorang pekerja memiliki hak untuk mendapatkan imbalan atas pekerjaan dan jerih payahnya. Lebih lanjut, Al-Qardlawi menjabarkan kriteria imbalan yang berhak didapatkan oleh pekerja. *Pertama*, imbalan haruslah diberikan sebelum “keringat pekerja mengering”, sebagaimana yang tertuang dalam hadis dari sahabat Abdillah bin Umar bahwa Rasulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya mengering.” (HR. Ibnu Majah).

Karena itu, setiap bos atau majikan hendaknya segera memberikan upah pekerjanya dan tidak menunda-nundanya. Karena, mereka memiliki keluarga yang harus segera dipenuhi kebutuhan hidupnya. *Kedua*, imbalan haruslah

⁶³ www.kompasiana.com, "Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Menurut Kaidah Islam". Diakses melalui <https://www.kompasiana.com/atiqur39774/5c8f226595760e54bb776552/hak-dan-kewajiban-tenaga-kerja-menurut-kaidah-islam> pada tanggal 25 September 2023.

sesuai dengan dedikasi yang diberikan serta kompetensi yang dimiliki oleh pekerja, tidak lebih dan tidak kurang. Jika seorang majikan membayar para pekerjanya dengan upah yang tidak sepadan dengan pekerjaan yang dibebankan, maka menurut Al-Qardlawi, hal tersebut termasuk perbuatan yang zalim⁶⁴.



⁶⁴ www.islami.com, “*Hak Pekerja Menurut Yusuf Al-Qardlawi*”. Diakses melalui <https://islami.co/hak-pekerja-menurut-yusuf-al-qardlawi/> pada tanggal 25 September 2023.

BAB TIGA

IMPLEMENTASI PASAL 76 AYAT (3) DAN (4) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU MENURUT KONSEP *SIYASAH DUSTURIYAH* DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK PROVINSI ACEH

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Provinsi Aceh⁶⁵.

Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh adalah salah satu Satuan Kerja Perangkat Aceh yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD), dengan tugas pokok menyelenggarakan pelayanan kesehatan paripurna untuk ibu dan anak secara berkesinambungan, pendidikan dan pelatihan, pengembangan serta pelaksanaan pelayanan lain di bidang pelayanan kesehatan yang bertujuan meningkatkan status kesehatan dan senantiasa berorientasi kepada kepentingan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sejarah Pembangunan BLUD Rumah Sakit Ibu Dan Anak bermula pada saat kunjungan Menteri Kesehatan Republik Indonesia beserta Tim Advance Departemen Kesehatan Republik Indonesia ke Banda Aceh pada tanggal 19 Desember 2002, yang didampingi Kepala Dinas Kesehatan Aceh (dr. Cut Idawani, M.Sc) dan para pejabat eselon III di lingkungan Dinas Kesehatan Aceh, secara langsung melihat kegiatan pelayanan kesehatan dasar di UPTD BLPKM Dinas Kesehatan Aceh. Pada kesempatan tersebut dalam pengarahannya, Menteri Kesehatan Republik Indonesia menyarankan supaya UPTD BLPKM Dinas Kesehatan Aceh dapat ditingkatkan menjadi Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak.

⁶⁵ www.acehprov.go.id, "*Profil RSIA*". Diakses melalui https://rsia.acehprov.go.id/media/2022.08/profil_rsia_tahun_20211 pada 10 januari 2024.

Selanjutnya pada tanggal 25 Februari 2004, Sekretaris Daerah Aceh beserta rombongan dari Dinas Kesehatan Provinsi Aceh melakukan kunjungan kerja ke UPTD BLPKM guna mengetahui keadaan sarana dan prasarana pelayanan kesehatan serta tingkat persiapan UPTD BLPKM menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak. Dalam arahnya Sekretaris Daerah Aceh mengharapkan agar segera disusun struktur organisasi Rumah Sakit Ibu dan Anak dan untuk mengatasi kekurangan obat-obatan serta peralatan kesehatan yang masih kurang, sehingga pelayanan pada UPTD BLPKM tidak terganggu. Sekretaris Daerah Aceh memerintahkan Kepala Dinas Kesehatan Aceh untuk segera mengatasinya.

Rumah Sakit Ibu dan Anak terus menerus berbenah untuk meningkatkan kualitas pelayanannya melalui proses akreditasi yang dilakukan oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) dan dinyatakan lulus dengan status “Paripurna”. Upaya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit melalui proses akreditasi akan dapat membantu rumah sakit untuk tetap eksis dan tampil secara prima yang pada akhirnya akan menghasilkan pelayanan yang dapat memberikan kepuasan bersama.

Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh ini memiliki luas tanah sebesar 8.001.62 m² dengan luas bangunan 7.584.13 m² serta beralamat di Jl. Prof. A. Majid Ibrahim I No.3, Punge Jurong, Kec. Meuraxa, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh.

B. Implementasi Pasal 76 ayat (3) Dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Banda Aceh

Secara umum istilah Implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti pelaksanaan atau penerapan. Istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu⁶⁶. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Nova Perdana

⁶⁶ Tim Pustaka Phoenix, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Phoenix, 2012).

selaku Kepala Ruangan VIP yang berkerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak mengenai Implementasi Pasal 76 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kota Banda Aceh, beliau mengatakan tidak mengetahui apa saja hak dan kewajiban yang harus mereka dapatkan dari pihak rumah sakit. Padahal berdasarkan Pasal 76 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan yang menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja⁶⁷. Hal tersebut terjadi dikarenakan kurangnya sosialisasi yang dilakukan baik oleh pihak manajemen rumah sakit maupun pemerintah.

“Menurut para petugas, selama ini kita belum tahu mengenai apa saja yang menjadi hak dan kewajiban kami sebagai perawat yang berkerja di rumah sakit ini (Rumah Sakit Ibu dan Anak) yang diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut. Hal tersebut terjadi karena kurangnya sosialisasi yang dilakukan baik oleh pemerintah maupun oleh manajemen rumah sakit”⁶⁸.

Untuk memperkuat jawaban tersebut, peneliti juga melakukan wawancara dengan staff / petugas yang berkerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak. Mereka menyatakan bahwa selama ini tidak ada sosialisasi baik oleh pemerintah maupun manajemen rumah sakit”⁶⁹.

Jawaban yang di dapat tersebut terdengar memprihatinkan mengingat hak dan kewajiban setiap karyawan wanita yang berkerja merupakan hal utama yang harus diketahui oleh seluruh karyawan wanita yang berkerja dan harus di sosialisasikan seluas-luasnya baik oleh pemerintah maupun pihak perusahaan tempat mereka berkerja.

⁶⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁶⁸ Wawancara yang dilakukan dengan Nova Perdana, Kepala Ruangan VIP Rumah Sakit Ibu dan Anak pada tanggal 14 desember 2023 di Kota Banda Aceh.

⁶⁹ Wawancara yang dilakukan dengan Nana Safriana dan Intan Verananda, Staff / Petugas di Rumah Sakit Ibu dan Anak pada tanggal 14 Desember 2023 di Kota Banda Aceh.

Namun dari hasil wawancara yang dilakukan, persamaan hak bagi setiap petugas yang berkerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak adalah sama. Hal tersebut terjadi karena seluruh petugas (perawat dan bidan) yang berkerja di rumah sakit tersebut berjenis kelamin wanita⁷⁰. Mengenai fasilitas khusus yang diberikan oleh manajemen rumah sakit, Nova Perdana sebagai Kepala Ruangan VIP Rumah Sakit Ibu dan Anak menjawab “Selama ini fasilitas khusus yang diberikan rumah sakit kepada perempuan diantaranya yaitu adanya ruangan menyusui yang bisa dipakai baik oleh petugas ataupun keluarga pasien yang datang menjenguk. Kita juga menyediakan alat pumping asi yang bisa dipinjam di ruang laktasi. Tapi sekarang kebanyakan mereka sudah bawa sendiri”⁷¹.

Mengenai apakah rumah sakit tersebut menyediakan makanan bergizi bagi petugasnya, Nova Perdana juga menjawab: “Mengenai makanan bergizi bagi petugas, Alhamdulillah tersedia. Pihak rumah sakit menyediakan makanan bagi petugas disini seperti susu, telur, sereal, kue, kopi, teh dan air mineral. Juga ada mie instant yang bisa dinikmati oleh petugas disini dikala lapar saat jam tanggung makan”⁷².

Penulis juga turut menanyakan perihal apa saja jaminan rasa aman yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit terhadap petugas perempuan pada saat mereka berangkat kerja, sedang berkerja hingga pulang berkerja. Mengenai pertanyaan tersebut, Nana Safriana sebagai Staff Ruangan Rumah Sakit Ibu dan Anak menjawab: “Jaminan rasa aman yang diberikan rumah sakit pada saat berangkat dan pulang kerja tidak ada karena itu tanggung jawab sendiri masing-masing petugas. Namun selama jam kerja shift malam, ada satpam selalu *stand*

⁷⁰ Wawancara yang dilakukan dengan Nova Perdana, Kepala Ruangan VIP Rumah Sakit Ibu dan Anak pada tanggal 14 desember 2023 di Kota Banda Aceh.

⁷¹ Wawancara yang dilakukan dengan Nova Perdana, Kepala Ruangan VIP Rumah Sakit Ibu dan Anak pada tanggal 14 desember 2023 di Kota Banda Aceh.

⁷² Wawancara yang dilakukan dengan Nova Perdana, Kepala Ruangan VIP Rumah Sakit Ibu dan Anak pada tanggal 14 desember 2023 di Kota Banda Aceh.

by. Jadi jika ada hal-hal yang terjadi kita bisa meminta bantuan satpam yang *stand by* berjaga”⁷³.

Hal tersebut juga dibenarkan oleh Intan Verananda sebagai Bidan / Staff Ruangan Rumah Sakit Ibu dan Anak. Beliau mengatakan bahwa jaminan rasa aman yang diberikan rumah sakit pada saat berangkat dan pulang kerja tidak disediakan karena itu tanggung jawab sendiri masing-masing petugas. Namun selama jam kerja shift malam, ada satpam selalu *stand by*. Jadi jika ada hal-hal yang terjadi kita bisa meminta bantuan satpam yang *stand by* berjaga⁷⁴.

Selanjutnya mengenai apakah ada aturan atau tindakan khusus yang diterapkan oleh pihak manajemen rumah sakit untuk melindungi petugasnya dari tindakan asusila khususnya petugas perempuan, Nana Safriana menjawab: “Mengenai perlindungan petugas, Alhamdulillah selama ini kita merasa aman dalam berkerja. Selama ini untuk pencegahan asusila, ada petugas keamanan yang selalu *stand by*. Jadi jika terjadi hal-hal seperti itu kita bisa melapor ke satpam. Untuk perlindungan petugas sewaktu bertugas, secara manajemen pasien tidak bisa mengintervensi langsung perawat. Jadi ada privasinya dan ketika terjadi hal-hal antara petugas dan pasien, pasien harus berkomunikasi melalui manajemen atau bidang Humas rumah sakit”⁷⁵.

Hal tersebut juga dibenarkan oleh Intan Verananda. Menurutnya selama ini, berkat kinerja dari petugas keamanan membuat para petugas yang berkerja di rumah sakit tersebut merasa aman. Karena mereka merasa terlindungi baik dari tindakan asusila, tindakan kriminal maupun pelanggaran kode etik sehingga tidak pernah selama ini terjadi pelanggaran asusila di lingkungan rumah sakit Ibu dan Anak ini⁷⁶. Beliau lalu menambahkan: “Alhamdulillah selama ini jika

⁷³ Wawancara yang dilakukan dengan Nana Safriana, Staff Ruangan Rumah Sakit Ibu dan Anak pada tanggal 14 desember 2023 di Kota Banda Aceh.

⁷⁴ Wawancara yang dilakukan dengan Intan Verananda, Bidan / Staff Ruangan Rumah Sakit Ibu dan Anak pada tanggal 14 desember 2023 di Kota Banda Aceh.

⁷⁵ Wawancara yang dilakukan dengan Nana Safriana, Staff Ruangan Rumah Sakit Ibu dan Anak pada tanggal 14 desember 2023 di Kota Banda Aceh.

⁷⁶ Wawancara yang dilakukan dengan Intan Verananda, Bidan / Staff Ruangan Rumah Sakit Ibu dan Anak pada tanggal 14 desember 2023 di Kota Banda Aceh.

ada kritik dan saran yang disampaikan kepada pihak manajemen rumah sakit baik yang berasal dari pasien, keluarga pasien dan dari petugas rumah sakit ditanggapi dengan sangat baik. Jika ada keluhan, mereka langsung bertindak dengan cepat”⁷⁷.

Untuk mengetahui bagaimana persektif pemerintah terkait implementasi Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di kota Banda Aceh, penulis turut mewawancarai pihak pemerintah dalam hal ini Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh bapak T.Hamdan, SH. Mengenai pertanyaan apakah selama ini beliau mengetahui tentang hak karyawan perempuan menurut Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, beliau menjawab mengetahui mengenai apa saja hak pekerja wanita yang diatur dalam Undang-Undang tersebut. Lalu mengenai pandangan pemerintah mengenai hak antara pekerja laki-laki dan perempuan, beliau menjawab: “Hak antara pekerja laki-laki dan perempuan menurut pemerintah itu sama saja. Hak-hak mendasar seperti jaminan rasa aman saat berkerja, perlindungan terhadap perlakuan asusila, dan upah yang layak adalah hal yang harus di dapatkan dengan sama oleh seluruh pekerja baik laki-laki maupun perempuan. Kecuali mengenai jam kerja, karena perempuan tentu punya jam kerja yang berbeda dengan laki-laki terutama untuk shift malam. Perempuan juga punya harus mengurus rumah tangga (bagi yang telah berkeluarga) diluar dari aktivitasnya dalam berkerja. Jadi mengenai jadwal atau shift berkerja, tentu antara laki-laki dan perempuan harus berbeda”⁷⁸.

Penulis juga turut bertanya mengenai apa saja jaminan rasa aman yang diberikan oleh pemerintah terhadap petugas perempuan pada saat mereka berangkat kerja, sedang berkerja hingga pulang berkerja. Beliau menjawab :

⁷⁷ Wawancara yang dilakukan dengan Intan Verananda, Bidan / Staff Ruangan Rumah Sakit Ibu dan Anak pada tanggal 14 desember 2023 di Kota Banda Aceh.

⁷⁸ Wawancara yang dilakukan dengan T.Hamdan, SH, Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh pada tanggal 27 desember 2023 di Kota Banda Aceh.

“Mengenai hal tersebut, dari pihak pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan mewajibkan 4 hal kepada setiap perusahaan terhadap para karyawannya, yaitu:

1. Adanya BPJS Ketenagakerjaan yang ditanggung oleh perusahaan
2. Adanya asuransi bagi setiap karyawannya
3. Adanya aturan mengenai kesejahteraan karyawannya sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku
4. Adanya Jaminan Perlindungan Hari Tua”⁷⁹.

Namun pertanyaan mengenai apakah ada qanun/peraturan yang dibuat yang bertujuan untuk melindungi pekerja wanita, beliau mengatakan belum ada. Hal tersebut sangat disayangkan mengingat Aceh sebagai provinsi yang menerapkan Syariat Islam namun belum memiliki qanun yang sangat penting mengenai kesejahteraan para karyawan di Aceh, khususnya kaum perempuan. Serta ada beberapa pertanyaan penting yang belum bisa beliau jawab dengan alasan beliau belum tahu mengenai hal tersebut. Pertanyaan tersebut adalah mengenai tindakan yang dilakukan pemerintah terhadap lapangan pekerjaan yang mempekerjakan wanita, apa saja tindakan yang dilakukan pemerintah terhadap lapangan pekerjaan yang mempekerjakan wanita diatas pukul 23.00 WIB dan apakah ada aturan atau tindakan khusus yang diterapkan oleh pemerintah untuk melindungi petugasnya dari tindakan asusila, khususnya petugas perempuan⁸⁰.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan para karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh salah satunya adalah Nova Perdana sebagai Kepala Ruangan VIP Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh didapati

⁷⁹ Wawancara yang dilakukan dengan T.Hamdan, SH, Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh pada tanggal 27 desember 2023 di Kota Banda Aceh.

⁸⁰ Wawancara yang dilakukan dengan T.Hamdan, SH, Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh pada tanggal 27 desember 2023 di Kota Banda Aceh.

temuan bahwa aspek-aspek penting yang menyangkut dengan kesejahteraan para karyawan dan pemenuhan hak dasar karyawan seperti keamanan lingkungan kerja yang aman, nyaman, jam kerja yang manusiawi dan pemenuhan terhadap kebutuhan konsumsi para karyawan telah terpenuhi.

Diantaranya yaitu :

1. Jadwal kerja yang manusiawi yaitu 6 jam sehari. Kecuali shift malam 8 jam sehari.
2. Ketersediaan fasilitas khusus bagi wanita yaitu ruang laktasi yang juga disediakan alat pumping asi.
3. Ketersediaan makanan bagi petugas disini seperti susu, telur, sereal, kue, kopi, teh dan air mineral. Juga ada mie instant yang bisa dinikmati oleh petugas rumah sakit dikala lapar saat jam tanggung makan.
4. Jaminan keamanan dengan adanya satpam yang selalu *stand by* serta perlindungan kode etik petugas rumah sakit oleh pihak manajemen rumah sakit.

Dari hasil penelitian tersebut dapat dikatakan secara keseluruhan bahwa implementasi dari Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dengan Konsep *Siyasah Dusturiyah* di Kota Banda Aceh dengan objek penelitian Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh belum sepenuhnya optimal. Di dalam Pasal 76 ayat (3) tersebut disebutkan bahwa “Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Namun terkait implementasi Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00”

belum optimal. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya fasilitas khusus antar jemput karyawan yang disediakan pihak manajemen rumah sakit.

Tentang keselamatan dan perlindungan karyawan merupakan hal yang sangat penting sehingga apabila ada tempat kerja yang tidak memenuhi jaminan keamanan bagi karyawannya akan diberikan sanksi yang tegas. Di dalam Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberi kan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja”. Saksi yang diberikan apabila melanggar diatur di dalam Pasal 186 ayat (1) Undang-Undang tersebut yaitu “barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (3) dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)”. Khusus untuk pelanggaran Pasal 76 adalah “barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76 dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah)⁸¹. Oleh karena itu, atas ketidakmampuan pihak manajemen Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh dalam memberikan fasilitas antar jemput sebagai perlindungan bagi para karyawannya, maka mereka berhak mendapatkan sanksi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan T.Hamdan, SH sebagai Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, beliau mengatakan bahwa sejauh ini belum ada qanun / peraturan daerah yang mengatur tentang perlindungan tenaga kerja wanita. Jawaban tersebut merupakan jawaban yang keliru sebab Aceh telah memiliki

⁸¹ Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

qanun khusus terhadap perlindungan wanita yaitu Qanun Aceh Nomor 6 Tahun 2009 Tentang Pemberdayaan Dan Perlindungan Perempuan yang disahkan pada tanggal 12 Oktober 2009 oleh Gubernur Provinsi Aceh, Irwandi Yusuf.

Menurut Pasal 7 ayat (4) Qanun Aceh Nomor 6 Tahun 2009 Tentang Pemberdayaan Dan Perlindungan Perempuan menyatakan bahwa “perempuan berhak memperoleh perlindungan khusus, salah satu kekhususan yang diberikan kepada pekerja perempuan adalah hak atas perlindungan keamanan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari”. Serta dalam Pasal 14 ayat (1) dan (2) qanun tersebut menyebutkan bahwa “pemerintah kota Banda Aceh serta lembaga lainnya wajib memberikan perlindungan keamanan dan keselamatan bagi pekerja perempuan”⁸².

Jawaban dari T.Hamdan, SH sebagai perwakilan dari pihak pemerintah tersebut cukup disayangkan. Mengingat pemerintah merupakan pihak penyelenggara negara yang bertugas melaksanakan peraturan dan menjamin berjalannya pelaksanaan aturan khususnya aturan mengenai perlindungan dan keselamatan para pekerja terutama pekerja wanita, namun tidak mengetahui mengenai aturan yang dibuat khusus untuk melindungi para pekerja wanita.

C. IMPLEMENTASI PASAL 35 AYAT (3) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU MENURUT KONSEP SIYASAH DUSTURIYAH.

Bekerja merupakan hak setiap warga negara sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yaitu Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak⁸³. Kemudian dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa

⁸² Qanun Aceh Nomor 6 Tahun 2009 Tentang Pemberdayaan Dan Perlindungan Perempuan

⁸³ Undang-Undang Dasar Tahun 1945

diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”⁸⁴. Artinya antara laki-laki dan wanita berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi⁸⁵.

Profesor Fikih Perbandingan di Universitas Al-Azhar Abdel-Fattah Idrees mengatakan umat Islam diajarkan untuk bekerja, beramal atau bergerak dengan sebaik-baiknya untuk nantinya dilihat oleh Allah SWT. Muslim dituntut berlomba-lomba mengerjakan kebaikan untuk mencapai ridha-Nya. Allah SWT berfirman:

الْغَيْبِ عَلِيمٍ إِلَىٰ وَسْتُرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسِيرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلْ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَعَيْنِيكُمْ وَالشَّهَادَةِ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At Taubah: 105)⁸⁶.

Para ulama masih memperdebatkan bolehkah seorang wanita (istri) bekerja di luar rumah. Untuk mengetahui bagaimana hukum wanita yang bekerja atau berkarir dapat dilihat dari fatwa-fatwa para ulama. Ada dua pendapat tentang boleh tidaknya wanita bekerja di luar rumah. Pendapat yang paling ketat menyatakan tidak boleh, karena dianggap bertentangan dengan kodrat wanita yang telah diberikan dan ditentukan oleh Tuhan. Peran wanita secara alamiah, menurut pandangan ini, adalah menjadi istri yang dapat menenangkan suami, melahirkan, mendidik anak, dan mengatur rumah. Dengan kata lain, tugas wanita adalah dalam sektor domestik. Pendapat yang relatif lebih longgar menyatakan bahwa wanita diperkenankan bekerja di luar rumah dalam

⁸⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁸⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 61.

⁸⁶ www.republika.co.id, "Kisah Para Wanita Yang Berkerja di Zaman Nabi Muhammad dan Aturan Bagi Muslimah Berkerja". Diakses melalui <https://islamdigest.republika.co.id/berita/ro9o6g366/kisah-para-wanita-bekerja-di-zaman-nabi-muhammad-dan-aturan-bagi-muslimah-bekerja-pada-tanggal-20-Januari-2024>.

bidang-bidang tertentu yang sesuai dengan kewanitaan, keibuan, dan keistrian, seperti pengajaran, pengobatan, perawatan, serta perdagangan. Bidang-bidang ini selaras dengan kewanitaan. Wanita yang melakukan pekerjaan selain itu dianggap menyalahi kodrat kewanitaan dan tergolong orang-orang yang dilaknat Allah karena menyerupai pria⁸⁷.

Dalam sejarah Islam awal, pekerjaan dan aktivitas yang dilakukan oleh perempuan pada masa Nabi Muhammad SAW cukup beraneka ragam. Ada yang bekerja sebagai perias pengantin, seperti Ummu Salim binti Malhan, yang menjadi perawat atau bidan. Bidang perdagangan, nama istri Nabi yang pertama, Khadijah binti Khuwailid, tercatat sebagai seorang sangat sukses. Istri Nabi Saw lainnya, Zainab binti Jahsy, aktif bekerja sampai pada menyamak kulit binatang, dan hasil usahanya itu beliau sedekahkan. Raithah, istri sahabat Nabi Abdullah bin Mas`ud, sangat aktif bekerja, karena suami dan anaknya tidak mampu mencukupi kebutuhan hidup keluarganya. Al-Syifa, seorang perempuan yang pandai menulis, juga ditugaskan Khalifah Umar Ra., yang menangani pasar kota Madinah. Sebagian besar wanita yang bekerja pada saat itu tidak semata-mata karena kondisi darurat. Meskipun ada yang demikian, namun pekerjaan yang mereka lakukan itu adalah sebagai upaya aktualisasi diri dari keahlian yang mereka miliki⁸⁸.

Berdasarkan hasil wawancara dengan T.Hamdan, SH sebagai Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, beliau mengatakan bahwa hak setiap tenaga kerja itu sama baik laki-laki atau perempuan. Hak-hak mendasar seperti jaminan rasa aman saat berkerja, perlindungan terhadap perlakuan asusila, dan upah yang layak adalah hal yang harus di dapatkan dengan sama oleh seluruh pekerja baik laki-laki maupun perempuan. Hal tersebut menunjukkan keselarasan antara aturan

⁸⁷ Naqiyah Mukhtar, "Telaah terhadap Perempuan Karir dalam Pandangan Hukum Islam", (Bandung: Mizan, 1997), hlm. 164.

⁸⁸ Muhammad Quraish Shihab, "Membumikan al-Qur'an", (Bandung : Mizan, 2003), hlm. 275.

yang dibuat oleh pemerintah dan prinsip dalam Islam sebagaimana yang tercantum dalam QS. An-Nisa' ayat 1, yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ
 اللَّهُ إِلَيْهِ نِسَاءً لَوْنَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا
 رَبَّيَا

Artinya: “Hai sekalian manusia, bertakwalah kepada Tuhan-mu yang telah menciptakan kamu dari seorang diri, 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”⁸⁹.

Dalam persamaan hak antar manusia yang telah dijelaskan pada ayat di atas, al-Qur'an telah menggaris dan menerapkan suatu status atau kedudukan yang sama bagi manusia. Karena itu al-Qur'an menolak dan menentang setiap bentuk perlakuan dan sikap yang mungkin dapat menghancurkan prinsip persamaan. Di dunia manapun mengenai persoalan gender lebih banyak menganut sistem *patriarchal*. Tetapi dalam hal ini Islam sangat berbeda. Zaman sebelum kedatangan Islam adalah zaman *jahiliyah*, pada zaman itu kaum wanita umumnya hidup dalam keadaan tertindas, khususnya di lingkungan komunitas Arab. Dan tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi wanita sebelum kedatangan Islam tidak mendapat hak apapun. Mereka lebih tergantung pada kebaikan laki-laki untuk melanjutkan kebahagiaan mereka. Oleh karena itu wanita tidak pernah bisa berbuat lebih apalagi duduk setara dengan laki-laki⁹⁰.

Secara perspektif *siyasah dusturiyah*, hak-hak karyawan yang telah dipenuhi oleh Rumah Sakit Ibu dan Anak tersebut sedikitnya telah memenuhi

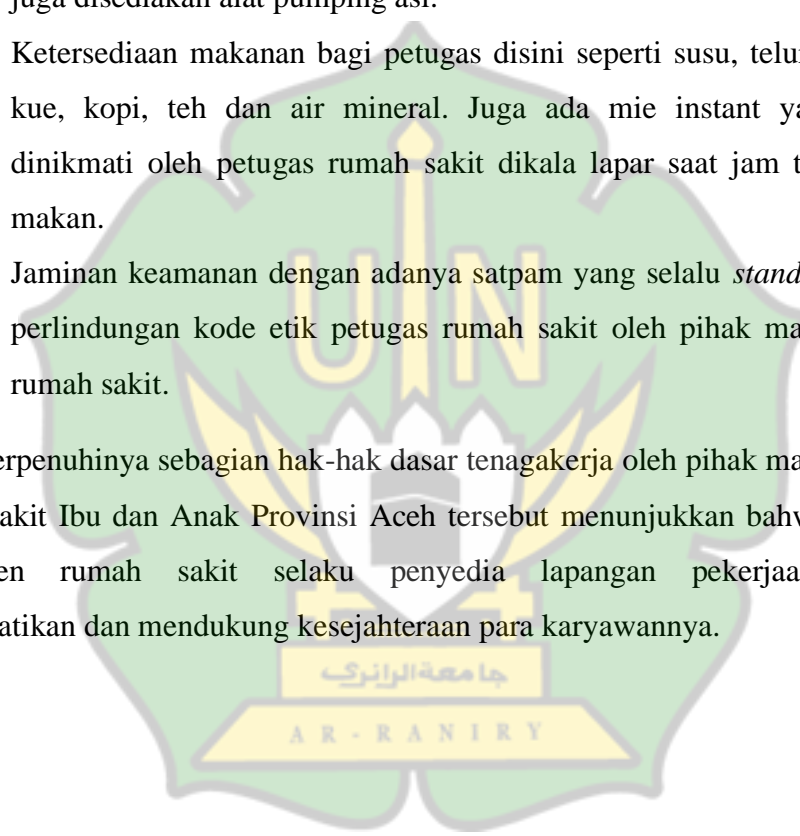
⁸⁹ www.tafsirweb.com, “Surat An-Nisa Ayat 1”. Diakses melalui <https://tafsirweb.com/1533-surat-an-nisa-ayat-1.html> pada tanggal 10 Januari 2023

⁹⁰ Shalahuddin Hamid, *Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Amisco, 2000), hlm. 94.

prinsip daripada *maqashid syar'iyah* yaitu pemenuhan untuk memelihara agama, memelihara jiwa, akal, keturunan, dan harta. Hak-hak karyawan yang telah dipenuhi tersebut antara lain :

1. Jadwal kerja yang manusiawi. Yaitu 6 jam sehari. Kecuali shift malam 8 jam sehari.
2. Ketersediaan fasilitas khusus bagi wanita yaitu ruang laktasi yang juga disediakan alat pumping asi.
3. Ketersediaan makanan bagi petugas disini seperti susu, telur, sereal, kue, kopi, teh dan air mineral. Juga ada mie instant yang bisa dinikmati oleh petugas rumah sakit dikala lapar saat jam tanggung makan.
4. Jaminan keamanan dengan adanya satpam yang selalu *stand by* serta perlindungan kode etik petugas rumah sakit oleh pihak manajemen rumah sakit.

Terpenuhinya sebagian hak-hak dasar tenagakerja oleh pihak manajemen Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh tersebut menunjukkan bahwa pihak manajemen rumah sakit selaku penyedia lapangan pekerjaan turut memperhatikan dan mendukung kesejahteraan para karyawannya.



BAB EMPAT

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Implementasi Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kota Banda Aceh dengan objek penelitian Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh sebagian besarnya sudah terpenuhi. Hak-hak karyawan yang telah terpenuhi tersebut diantaranya adalah perlindungan keselamatan berupa jaminan keamanan selama berkerja, perlindungan dari perlakuan asusila, jam kerja yang manusiawi, hak khusus bagi karyawan wanita dan perlindungan Kesehatan baik mental maupun fisik berupa ketersediaan makanan bergizi selama berkerja bagi para karyawannya. Namun jaminan keamanan seperti ketersediaan fasilitas antar-jemput bagi karyawan terutama karyawan wanita yang berangkat kerja atau pulang kerja di malam hari belum terpenuhi. Hal tersebut dibuktikan dengan wawancara yang dilakukan dengan pihak karyawan dari Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh tersebut.
2. Tinjauan konsep *siyasa dusturiyah* dan *siyasa tanfidjiyah* pada Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kota Banda Aceh sudah terpenuhi sebagian. Hak-hak karyawan yang telah dipenuhi oleh Rumah Sakit Ibu dan Anak tersebut sedikitnya telah memenuhi prinsip daripada *maqashid syar'iyah* yaitu pemenuhan untuk memelihara agama, memelihara jiwa, akal, keturunan, dan harta. Hak-hak karyawan yang telah dipenuhi tersebut antara lain :
 - a. Jadwal kerja yang manusiawi. Yaitu 6 jam sehari. Kecuali shift malam 8 jam sehari.

- b. Ketersediaan fasilitas khusus bagi wanita yaitu ruang laktasi yang juga disediakan alat pumping asi.
- c. Ketersediaan makanan bagi petugas disini seperti susu, telur, sereal, kue, kopi, teh dan air mineral. Juga ada mie instant yang bisa dinikmati oleh petugas rumah sakit dikala lapar saat jam tanggung makan.
- d. Jaminan keamanan dengan adanya satpam yang selalu *stand by* serta perlindungan kode etik petugas rumah sakit oleh pihak manajemen rumah sakit.

B. Saran

1. Hendaknya pihak yang terkait baik itu pemilik lapangan pekerjaan maupun pemerintah wajib memenuhi seluruh hak dan kewajiban para karyawan demi kesejahteraan para karyawan. Hak karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak yang belum terpenuhi adalah jaminan keselamatan pada saat berangkat dan pulang berkerja. Hak tersebut wajib untuk dipenuhi dikarenakan mayoritas karyawan di rumah sakit tersebut adalah wanita. Jika tidak dipenuhi, maka sanksi tegas akan menanti.
2. Penelitian ini membahas secara umum tentang Implementasi Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dengan Konsep Siyash Dusturiyah di Kota Banda Aceh dengan objek penelitian Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh. Disarankan kepada penelitian lainnya untuk membahas implementasi pasal yang sama namun dengan objek penelitian lapangan pekerjaan milik swasta dikarenakan dalam proses penelitian ini, peneliti mendapati temuan bahwa di Kota Banda Aceh masih banyak badan usaha milik swasta yang belum memenuhi kewajiban para karyawannya seperti yang di amanahkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal tersebut penting untuk diperhatikan dikarenakan jumlah badan usaha swasta seperti kedai kopi, rumah

makan, dan lainnya itu tergolong banyak dan pasti banyak karyawan yang berkerja di badan usaha tersebut yang juga perlu diperhatikan kesejahteraannya.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, Medan: USU Press, 2010.
- A. Hanafi, *Asas-Asas Hukum Pidana Islam*, Jakarta: Bulan Bintang, 2016.
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014
- _____, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Amir Syariffudin, *Garis-Garis Besar Fiqh*, Bandung, Prenada Media: 2003, hlm.5.
- _____, *Pembaruan Pemikiran dalam Islam*, Jakarta, Bulan Bintang: 2003.
- Abdul Wahhab Khallaf, *Siyasat Syar'iyat*, Qahirat: Dar al-Anshor, 1997.
- Abdullah Sulaiman dan Andi Wali, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019.
- Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- G.Kartosapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta:Dunia Aksara.
- Hasan Iqbal, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia 2002.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- H.A.Djazuli, *Fiqh Siyash Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syari'ah*, Jakarta: Kencana, 2003.
- Imam Amruzi, *Hukum Tata Negara Islam*, Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2013.
- Muhammad Iqbal, *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, Jakarta: Kencana, 2014.

- Muhammad Abu Zahroh, *Ushul al-Fiqh*, Mishr: Dar al-Fikr al-Arabi, 1958.
- Moerti Hadiati Soeroso, *Kekerasan Dalam Rumah Tangga Dalam Perspektif Yuridis Viktimologis*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Muhammad Quraish Shihab, *Membumikan al-Qur`an*, Bandung: Mizan, 2003.
- Naqiyah Mukhtar, *Telaah Terhadap Perempuan Karir dalam Pandangan Hukum Islam*, Bandung: Mizan, 1997.
- Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Jakarta: Grasindo, 2002.
- Syamsul Arifin, *Pengantar Hukum Indonesia*, Medan: Medan Area University Press, 2012.
- Shalahuddin Hamid, *Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Amisco, 2000.
- Suyuthi Pulungan. *Fiqh Siyasah: Ajaran, Sejarah, dan Pemikiran*, Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014.
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- _____, *Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis*, Yogyakarta: Genta Publishing, 2009.
- Soehatman Ramli, *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Dian Rakyat, 2010.
- Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, 2010.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Tarwaka, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, Surakarta: Harapan Press, 2008.
- Tim Pustaka Phoenix, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Phoenix, 2012.
- Usman Jafar, *Fiqh Siyasah: Sejarah dan Pemikiran Ketatanegaraan Islam*, Makassar: Alauddin University Press, 2013.

Wahyu Sasongko, *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*, Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2007.

B. Jurnal

Agung Brahmanda Yoga, dkk, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Mertha Suci Bangli, *Jurnal Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana*.

Mawardi Pewangi, “Hubungan Kerja Dan Ketenagakerjaan Perspektif Islam”, *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, Vol. 01, No. 2, Desember 2010.

Pupu Saeful Rahmat, Penelitian Kualitatif, *Jurnal Equilibrium*, Volume 5, Nomor 9, Juni 2009.

C. Website

www.acehprov.go.id, “Profil RSIA”. Diakses melalui [https://rsia.acehprov.go.id /media/2022.08/profil_rsia_tahun_20211](https://rsia.acehprov.go.id/media/2022.08/profil_rsia_tahun_20211) pada 10 januari 2024.

www.islami.com, “Hak Pekerja Menurut Yusuf Al-Qardlawi”. Diakses melalui <https://islami.co/hak-pekerja-menurut-yusuf-al-qardlawi/> pada tanggal 25 September 2023.

www.kompasiana.com,”Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Menurut Kaidah Islam”. Diakses melalui <https://www.kompasiana.com/atiqur39774/5c8f226595760e54bb776552/hak-dan-kewajiban-tenaga-kerja-menurut-kaidah-islam> pada tanggal 25 September 2023.

www.lifepal.co.id, ”Apa Tujuan Hukum Ketenagakerjaan?”. Diakses melalui situs <https://lifepal.co.id/tanya/q/apa-tujuan-hukum-ketenagakerjaan/> pada tanggal 20 September 2023.

www.republika.co.id, “Kisah Para Wanita Yang Berkerja di Zaman Nabi Muhammad dan Aturan Bagi Muslimah Berkerja”. Diakses melalui [https://islamdigest.republika co.id/berita /ro9o6g366/kisah-para-wanita-bekerja-di-zaman-nabi-muhammad-dan-aturan-bagi-muslimah-bekerja](https://islamdigest.republika.co.id/berita /ro9o6g366/kisah-para-wanita-bekerja-di-zaman-nabi-muhammad-dan-aturan-bagi-muslimah-bekerja) pada tanggal 20 Januari 2024.

www.republika.co.id, “*Orang-Orang Yang Dimusuhi Allah Pada Hari Kiamat*”. Diakses melalui <https://islamdigest.republika.co.id/berita/qdystf366/orangorang-yang-dimusuhi-allah-pada-hari-kiamat> pada tanggal 26 Februari 2024.

www.tafsirweb.com, “Surat An-Nisa Ayat 1”. Diakses melalui <https://tafsirweb.com/1533-surat-an-nisa-ayat-1.html> pada tanggal 10 Januari 2023.

www.tafsirweb.com, “Surat An-Nahl Ayat 71”. Diakses melalui situs <https://tafsirweb.com/4419-surat-an-nahl-ayat-71.html> pada 26 Februari 2024.

www.tribrataneews.kepri.polri.go.id., “Tujuan Adanya Hukum Ketenagakerjaan”. Diakses melalui situs <https://tribrataneews.kepri.polri.go.id/2021/05/20/tujuan-adanya-hukum-ketenagakerjaan/> pada tanggal 20 September 2023.

www.wageindicator-data-academy.org, “Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”. Diakses melalui situs <https://wageindicator-data-academy.org/countries/data-akademi-garmen-indonesiabahasa/hukum-perburuhan/pengantar-hukum-perburuhan-di-indonesia> pada tanggal 16 oktober 2023.

D. Skripsi

Fariska Fathurohman, Analisis Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Perawat Shift Malam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Masalah Mursalah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Kaliwates, Jember), (Skripsi), Program Studi Hukum Ekonomi Syari’ah Fakultas Syari’ah Institut Agama Islam Negeri Jember, 2020.

Fatma Hidayah Tanjung, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan (Analisis Hukum Pidana Islam Dan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), (Skripsi), Hukum Pidana Islam Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sumatera Utara, 2020.

Moempoeni Martojo, Prinsip Persamaan di Hadapan hukum bagi Wanita dan Pelaksanaannya di Indonesia, (Disertasi), Semarang: Universitas Diponegoro, 1999.

Nur Rofiah, Implementasi Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi di CV. Mupakat Jaya Teknik (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Mashlahah Mursalah), (Skripsi), Malang: Jurusan Hukum Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2016.

E. Peraturan Perundang-Undangan

Qanun Kota Banda Aceh Nomor 8 Tahun 2003 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Qanun Aceh Nomor 6 Tahun 2009 tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Perempuan.

Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

F. Sumber Lainnya

Wawancara yang dilakukan dengan Nova Perdana, Kepala Ruangan VIP Rumah Sakit Ibu dan Anak pada tanggal 14 desember 2023 di Kota Banda Aceh.

Wawancara yang dilakukan dengan Nana Safriana dan Intan Verananda, Staff / Petugas di Rumah Sakit Ibu dan Anak pada tanggal 14 Desember 2023 di Kota Banda Aceh.

Wawancara yang dilakukan dengan Intan Verananda, Bidan / Staff Ruangan Rumah Sakit Ibu dan Anak pada tanggal 14 desember 2023 di Kota Banda Aceh.

Wawancara yang dilakukan dengan T.Hamdan, SH, Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh pada tanggal 27 desember 2023 di Kota Banda Aceh.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Febri Nozasafitra

Tempat, Tanggal lahir : Takengon, 02 Februari 2000

Alamat : Komplek Mutiara Baet Residen, Lr.KB, Blok F,
Kec.Baitussalam, Kab. Aceh Besar

Jenis kelamin : Laki-laki

Pekerjaan : Mahasiswa

Agama : Islam

Kebangsaan/Suku : Indonesia/Aceh

Status : Belum kawin

Nama Ayah : Nazaruddin

Pekerjaan Ayah : PNS

Nama Ibu : Nopalina Ragito

Pekerjaan Ibu : PNS

Alamat Orang Tua : Jl. Pertamina, Lr. Pediwi No.189, Desa Lemah
Burbana, Kec. Bebesen Kab. Aceh Tengah

Riwayat Pendidikan :

Jenjang	Nama Sekolah	Bidang Studi	Tempat	Tahun Ijazah
SD	MIN 1 Bebesen	-	Takengon	2012
SMP	PESANTREN MODERN AL ZAHRA	-	Bireuen	2015
SMA	SMA N 4 Takengon	IPA	Takengon	2018

LAMPIRAN

Lampiran 1: SK Penetapan Pembimbing



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 2344/Un.08/FSH/PP.00.9/06/2023

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

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

- Mengingat** :
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 - Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
 - Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 - Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
 - Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS Adilungkungan Departemen Agama RI;
 - Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 - Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 - Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

MEMUTUSKAN

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

- KESATU** : Menunjuk Saudara (i) :
- | | |
|------------------------------|-----------------------|
| a. Sitti Mawar, S.Ag., M.H. | Sebagai Pembimbing I |
| b. T. Surya Reza, S.H., M.H. | Sebagai Pembimbing II |

untuk membimbing KKK Skripsi Mahasiswa (i) :

N a m a : Febri Nozasafitra
N I M : 180105023
Prodi : Hukum Tata Negara/Siyasah
J u d u l : Implementasi Pasal 76 Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Fiqh Siyasah Dustunyah di Kota Banda Aceh

- KEDUA** : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- KETIGA** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2023;

- KEEMPAT** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

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

Ditetapkan di Banda Aceh
pada tanggal 20 Juni 2023
DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM,


KAMARUZZAMAN

Tembusan:

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

Lampiran 2 : Surat Kesediaan Diwawancarai

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN DIWAWANCARAI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Intan Verananda
Tempat / Tanggal Lahir : Sampoinet / 10 april 1996
Alamat : Batoh
Peran dalam penelitian : Narasumber / orang yang di wawancarai.

Menyatakan bersedia untuk diwawancarai sebagai narasumber dalam penelitian / skripsi yang berjudul **"IMPLEMENTASI PASAL 76 AYAT (3) DAN (4) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU DENGAN KONSEP SIYASAH DUSTURIYAH DI KOTA BANDA ACEH"**

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, tanpa ada paksaan dan dibuat dalam keadaan sehat jasmani dan rohani. Hendaknya surat pernyataan ini dapat dipergunakan sebagai syarat pemenuhan kode etik penelitian.

Banda Aceh..... 14 / 01 / 2024

AR-RANIRY Pembuat Pernyataan


Intan Verananda

SURAT PERNYATAAN
KESEDIAAN DIWAWANCARAI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : *Taerke Hamdam, SH.*
Tempat / Tanggal Lahir : *Delau Teungoh, 9 MARET 1967*
Alamat : *Jeeimpot Ajen Koc. Darul Imarah*
Peran dalam penelitian : *Narasumber / orang yang di wawancara.*

Menyatakan bersedia untuk diwawancarai sebagai narasumber dalam penelitian / skripsi yang berjudul "IMPLEMENTASI PASAL 76 AYAT (3) DAN (4) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU DENGAN KONSEP SIYASAH DUSTURIYAH DI KOTA BANDA ACEH"

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, tanpa ada paksaan dan dibuat dalam keadaan sehat jasmani dan rohani. Hendaknya surat pernyataan ini dapat dipergunakan sebagai syarat pemenuhan kode etik penelitian.

Banda Aceh

Pembuat Pernyataan

799.12 Januari 2024.
Taerke Hamdam, SH.

**SURAT PERNYATAAN
KESEDIAAN DIWAWANCARAI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : *Nanasafriana*
Tempat / Tanggal Lahir : *Bireuen, 30 Agustus 1984*
Alamat : *Komplek Pengabdian Negeri Banda Aceh. Ds Meunasah
Mawang Pagar air*
Peran dalam penelitian : *Narasumber / orang yang di wawancara.*

Menyatakan bersedia untuk diwawancarai sebagai narasumber dalam penelitian / skripsi yang berjudul **"IMPLEMENTASI PASAL 76 AYAT (3) DAN (4) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU DENGAN KONSEP SIYASAH DUSTURIYAH DI KOTA BANDA ACEH"**

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, tanpa ada paksaan dan dibuat dalam keadaan sehat jasmani dan rohani. Hendaknya surat pernyataan ini dapat dipergunakan sebagai syarat pemenuhan kode etik penelitian.

Banda Aceh... *12 Januari 2024*

Pembuat Pernyataan

[Signature]
NANA SAFRIANA

SURAT PERNYATAAN
KESEDIAAN DIWAWANCARAI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

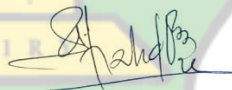
Nama : NOVA PERDANA
Tempat / Tanggal Lahir : ACEH UTARA / 7 DES 1983
Alamat : Kp Jawa
Peran dalam penelitian : Narasumber / orang yang di wawancara.

Menyatakan bersedia untuk diwawancarai sebagai narasumber dalam penelitian / skripsi yang berjudul **"IMPLEMENTASI PASAL 76 AYAT (3) DAN (4) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU DENGAN KONSEP SIYASAH DUSTURIYAH DI KOTA BANDA ACEH"**

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, tanpa ada paksaan dan dibuat dalam keadaan sehat jasmani dan rohani. Hendaknya surat pernyataan ini dapat dipergunakan sebagai syarat pemenuhan kode etik penelitian.

Banda Aceh, 12 JANUARI 2024

Pembuat Pernyataan





Lampiran 3: Protokol Wawancara

PROTOKOL WAWANCARA

Judul Penelitian/Skripsi	: IMPLEMENTASI PASAL 76 AYAT (3) DAN (4) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU MENURUT KONSEP <i>SIYASAH DUSTURIYAH</i> DI KOTA BANDA ACEH (STUDI KASUS RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK PROVINSI ACEH)
Waktu Wawancara	: 12:50 WIB – 13:15 WIB
Hari/Tanggal	: Kamis, 14 Desember 2023
Tempat	: Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh
Pewawancara	: Febri Nozasafitra
Orang Yang Diwawancarai	: Ns. Nana Safiana, S.Kep
Jabatan Orang yg Diwawancarai	: Staff Perawat

Wawancara ini akan meneliti topik tentang **“Implementasi Pasal 76 Ayat (3) Dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Menurut Konsep *Siyasah Dusturiyah* Di Kota Banda Aceh (Studi Kasus Rumah Sakit Ibu Dan Anak Provinsi Aceh)”**. Tujuan dari wawancara ini untuk syarat penyusunan penelitian/skripsi, berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan. Data tersebut akan dilindungi kerahasiaannya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapat persetujuan dari Orang Yang Diwawancarai. Wawancara ini akan membutuhkan waktu selama **120 (seratus dua puluh menit)**.

Daftar Pertanyaan:

1. Berapa jumlah petugas laki-laki dan petugas perempuan yang berkerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh ini?
2. Bagaimana jadwal pembagian jam kerja (shift) di rumah sakit ini?

3. Apakah anda mengetahui apa saja hak bagi petugas perempuan menurut Pasal 76 Ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
4. Bagaimana mengenai persamaan hak antara petugas laki-laki dan perempuan di rumah sakit ini?
5. Khusus untuk karyawan perempuan, apa saja hak atau fasilitas khusus yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit?
6. Apakah pihak manajemen rumah sakit memberikan fasilitas makanan yang bergizi bagi para petugas, khususnya petugas perempuan?
7. Apa saja jaminan rasa aman yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit terhadap petugas perempuan pada saat mereka berangkat kerja, sedang berkerja hingga pulang berkerja?
8. Apakah ada aturan atau Tindakan khusus yang diterapkan oleh pihak manajemen rumah sakit untuk melindungi petugasnya dari tindakan asusila, khususnya petugas perempuan?



PROTOKOL WAWANCARA

Judul Penelitian/Skripsi : **IMPLEMENTASI PASAL 76 AYAT (3) DAN (4) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU MENURUT KONSEP SIYASAH DUSTURIYAH DI KOTA BANDA ACEH (STUDI KASUS RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK PROVINSI ACEH).**

Waktu Wawancara : 13:15 WIB – 14:00 WIB

Hari/Tanggal : Kamis, 14 Desember 2023

Tempat : Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh

Pewawancara : Febri Nozasafitra

Orang Yang Diwawancarai : Intan Verananda

Jabatan Orang yg Diwawancarai : Staff Ruangan / Bidan

Wawancara ini akan meneliti topik tentang **“Implementasi Pasal 76 Ayat (3) Dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Menurut Konsep *Siyasah Dusturiyah* Di Kota Banda Aceh (Studi Kasus Rumah Sakit Ibu Dan Anak Provinsi Aceh)”**. Tujuan dari wawancara ini untuk syarat penyusunan penelitian/skripsi, berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan. Data tersebut akan dilindungi kerahasiaannya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapat persetujuan dari Orang Yang Diwawancarai. Wawancara ini akan membutuhkan waktu selama **120 (seratus dua puluh menit)**.

Daftar Pertanyaan:

1. Berapa jumlah petugas laki-laki dan petugas perempuan yang berkerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh ini?
2. Bagaimana jadwal pembagian jam kerja (shift) di rumah sakit ini?
3. Apakah anda mengetahui apa saja hak bagi petugas perempuan menurut Pasal 76 Ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

4. Bagaimana mengenai persamaan hak antara petugas laki-laki dan perempuan di rumah sakit ini?
5. Khusus untuk karyawan perempuan, apa saja hak atau fasilitas khusus yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit?
6. Apakah pihak manajemen rumah sakit memberikan fasilitas makanan yang bergizi bagi para petugas, khususnya petugas perempuan?
7. Apa saja jaminan rasa aman yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit terhadap petugas perempuan pada saat mereka berangkat kerja, sedang berkerja hingga pulang berkerja?
8. Apakah ada aturan atau Tindakan khusus yang diterapkan oleh pihak manajemen rumah sakit untuk melindungi petugasnya dari tindakan asusila, khususnya petugas perempuan?



PROTOKOL WAWANCARA

Judul Penelitian/Skripsi : **IMPLEMENTASI PASAL 76 AYAT (3) DAN (4) UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU MENURUT KONSEP *SIYASAH DUSTURIYAH* DI KOTA BANDA ACEH (STUDI KASUS RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK PROVINSI ACEH).**

Waktu Wawancara : 14:00 WIB – 14:20 WIB

Hari/Tanggal : Kamis, 14 Desember 2023

Tempat : Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh

Pewawancara : Febri Nozasafitra

Orang Yang Diwawancarai : Nova Perdana

Jabatan Orang yg Diwawancarai : Kepala Ruangan

Wawancara ini akan meneliti topik tentang **“Implementasi Pasal 76 Ayat (3) Dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Menurut Konsep *Siyasah Dusturiyah* Di Kota Banda Aceh (Studi Kasus Rumah Sakit Ibu Dan Anak Provinsi Aceh)”**. Tujuan dari wawancara ini untuk syarat penyusunan penelitian/skripsi, berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan. Data tersebut akan dilindungi kerahasiaannya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapat persetujuan dari Orang Yang Diwawancarai. Wawancara ini akan membutuhkan waktu selama **120 (seratus dua puluh menit)**.

Daftar Pertanyaan:

1. Apakah anda mengetahui apa saja hak bagi petugas perempuan menurut Pasal 76 Ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana mengenai persamaan hak antara petugas laki-laki dan perempuan di rumah sakit ini?
3. Khusus untuk karyawan perempuan, apa saja hak atau fasilitas khusus yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit?

4. Apakah pihak manajemen rumah sakit memberikan fasilitas makanan yang bergizi bagi para petugas, khususnya petugas perempuan?
5. Apa saja jaminan rasa aman yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit terhadap petugas perempuan pada saat mereka berangkat kerja, sedang berkerja hingga pulang berkerja?
6. Apakah anda pernah mengalami pelecehan di lingkungan rumah sakit ini?
7. Apakah ada aturan atau tindakan khusus yang diterapkan oleh pihak manajemen rumah sakit untuk melindungi petugasnya dari tindakan asusila, khususnya petugas perempuan?
8. Sejauh mana keterbukaan pihak manajemen rumah sakit dalam menerima setiap kritik dan saran dari petugas rumah sakit?
9. Apa harapan atau saran yang ingin disampaikan bagi pihak manajemen rumah sakit untuk kemaslahatan dan pemberdayaan petugasnya, khususnya petugas perempuan?



PROTOKOL WAWANCARA

Judul Penelitian/Skripsi	: Implementasi Pasal 76 Ayat (3) Dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Menurut Konsep <i>Siyasah Dusturiyah</i> Di Kota Banda Aceh (Studi Kasus Rumah Sakit Ibu Dan Anak Provinsi Aceh).
Waktu Wawancara	: 10:58 WIB – 11:30 WIB
Hari/Tanggal	: Rabu, 27 Desember 2023
Tempat	: Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh
Pewawancara	: Febri Nozasafitra
Orang Yang Diwawancarai	: T. Hamdan, SH
Jabatan Orang yg Diwawancarai	: Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Wawancara ini akan meneliti topik tentang **“Implementasi Pasal 76 Ayat (3) Dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Menurut Konsep *Siyasah Dusturiyah* Di Kota Banda Aceh (Studi Kasus Rumah Sakit Ibu Dan Anak Provinsi Aceh)”**. Tujuan dari wawancara ini untuk syarat penyusunan penelitian/skripsi, berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan. Data tersebut akan dilindungi kerahasiaannya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapat persetujuan dari Orang Yang Diwawancarai. Wawancara ini akan membutuhkan waktu selama **120 (seratus dua puluh menit)**.

Daftar Pertanyaan:

1. Apakah anda mengetahui apa saja hak bagi petugas perempuan menurut Pasal 76 Ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana pandangan pemerintah mengenai hak antara pekerja laki-laki dan perempuan?
3. Apa saja jaminan rasa aman yang diberikan oleh pemerintah terhadap petugas perempuan pada saat mereka berangkat kerja, sedang berkerja hingga pulang berkerja?

4. Apakah ada qanun/peraturan yang dibentuk bertujuan untuk melindungi pekerja wanita?
5. Apakah anda pernah mendengar pelecehan perempuan di lingkungan tempat ia bekerja?
6. Apakah ada aturan atau tindakan khusus yang diterapkan oleh pemerintah untuk melindungi petugasnya dari tindakan asusila, khususnya petugas perempuan?
7. Apa tindakan yang dilakukan pemerintah terhadap lapangan pekerjaan yang mempekerjakan wanita?
8. Apa tindakan yang dilakukan pemerintah terhadap lapangan pekerjaan yang mempekerjakan wanita diatas pukul 23.00 WIB?



Lampiran 4: Daftar Informan dan Responden

DAFTAR INFORMAN

No.	Nama dan Jabatan	Peran Penelitian
1.	Nama : T.Hamdan, SH Pekerjaan : Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh Alamat : Ajun Jeumpet, Aceh Besar	Informan
2.	Nama : Nova Perdana, SST, M.KM Pekerjaan : Kepala Ruangan VIP Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh. Alamat : Gampong Jawa, Kota Banda Aceh	Informan
3.	Nama : Ns. Nana Safriana, S.Kep Pekerjaan : Staff Perawat Alamat : Pagar Air, Aceh Besar	Informan
4.	Nama : Intan Verananda Pekerjaan : Staff Ruangan / Bidan Alamat : Batoh, Kota Banda Aceh	Informan

Lampiran 5: Verbatim Wawancara

Verbatim Wawancara

1. Informan : Nova Perdana, SST, M.KM (Kepala Ruangan VIP Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh).

No.	T/J	Isi Wawancara
1.	T	Berapa jumlah petugas laki-laki dan petugas perempuan yang berkerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh ini?
	J	Di ruangan saya ini ada 13 orang petugas dan 1 kepala ruangan. Semuanya itu perempuan.
2.	T	Bagaimana jadwal pembagian jam kerja (shift) di rumah sakit ini?
	J	Jadwal pembagian shift itu ada 3 shift. Yang pertama itu pagi dari pukul 08.00-14.00 WIB, siang dari pukul 14.00-20.00 WIB dan malam itu dari pukul 20.00-08.00 WIB.
3.	T	Apakah anda mengetahui apa saja hak bagi petugas perempuan menurut Pasal 76 Ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
	J	Saya tidak tahu karena selama ini tidak ada sosialisasi dari pihak rumah sakit.
4.	T	Bagaimana mengenai persamaan hak antara petugas laki-laki dan perempuan di rumah sakit ini?
	J	Yang kami rasakan di rumah sakit ini sama saja, karena kita semuanya perempuan.
5.	T	Khusus untuk karyawan perempuan, apa saja hak atau fasilitas khusus yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit?
	J	Selama ini fasilitas khusus yang diberikan rumah sakit kepada perempuan diantaranya yaitu adanya ruangan menyusui yang bisa dipakai baik oleh petugas ataupun keluarga pasien yang

		datang menjenguk. Kita juga menyediakan alat pumping asi yang bisa dipinjam di ruang laktasi. Tapi sekarang kebanyakan mereka sudah bawa sendiri.
6.	T	Apakah pihak manajemen rumah sakit memberikan fasilitas makanan yang bergizi bagi para petugas, khususnya petugas perempuan?
	J	Ada. Pihak rumah sakit menyediakan makanan bagi petugas disini seperti susu, telur, sereal, kue, kopi, teh dan air mineral. Juga ada mie instant yang bisa dinikmati oleh petugas disini dikala lapar saat jam tanggung makan.
7.	T	Apa saja jaminan rasa aman yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit terhadap petugas perempuan pada saat mereka berangkat kerja, sedang berkerja hingga pulang berkerja?
	J	Pada saat berangkat dan pulang kerja tidak ada karena itu tanggung jawab sendiri masing-masing petugas. Namun selama jam kerja shift malam, ada satpam selalu <i>stand by</i> . Jadi jika ada hal-hal yang terjadi kita bisa meminta bantuan satpam yang <i>stand by</i> berjaga.
8.	T	Apakah ada aturan atau tindakan khusus yang diterapkan oleh pihak manajemen rumah sakit untuk melindungi petugasnya dari tindakan asusila, khususnya petugas perempuan?
	J	Ada. Jadi selama ini pencegahan asusila ada petugas keamanan yang selalu <i>stand by</i> , jadi jika terjadi hal-hal seperti itu kita bisa melapor ke satpam. Untuk perlindungan petugas sewaktu bertugas, secara manajemen pasien tidak bisa mengintervensi langsung perawat. Jadi ada privasinya dan ketika terjadi hal-hal antara petugas dan pasien, pasien harus berkomunikasi melalui manajemen atau bidang Humas rumah sakit.

2. Infoman : Ns. Nana Safriana, S.Kep (Staff Ruangan Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh).

No.	T/J	Isi Wawancara
1.	T	Apakah anda mengetahui apa saja hak bagi petugas perempuan menurut Pasal 76 Ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
	J	Saya tidak tahu karena selama ini tidak ada sosialisasi dari pihak rumah sakit.
2.	T	Bagaimana mengenai persamaan hak antara petugas laki-laki dan perempuan di rumah sakit ini?
	J	Yang kami rasakan di rumah sakit ini sama saja, karena kita semuanya perempuan.
3.	T	Khusus untuk karyawan perempuan, apa saja hak atau fasilitas khusus yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit?
	J	Selama ini fasilitas khusus yang diberikan rumah sakit kepada perempuan diantaranya yaitu adanya ruangan menyusui yang bisa dipakai baik oleh petugas ataupun keluarga pasien yang datang menjenguk. Kita juga menyediakan alat pumping asi yang bisa dipinjam di ruang laktasi. Tapi sekarang kebanyakan mereka sudah bawa sendiri.
4.	T	Apakah pihak manajemen rumah sakit memberikan fasilitas makanan yang bergizi bagi para petugas, khususnya petugas perempuan?
	J	Ada. Pihak rumah sakit menyediakan makanan bagi petugas disini seperti susu, telur, sereal, kue, kopi, teh dan air mineral.
5.	T	Apa saja jaminan rasa aman yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit terhadap petugas perempuan pada saat mereka berangkat kerja, sedang berkerja hingga pulang berkerja?
	J	Pada saat berangkat dan pulang kerja tidak ada karena itu tanggung jawab sendiri masing-masing petugas. Namun selama jam kerja shift malam, ada satpam selalu <i>stand by</i> . Jadi jika ada hal-hal yang terjadi kita bisa meminta bantuan satpam yang

		<i>stand by</i> berjaga.
6.	T	Apakah anda pernah mengalami pelecehan di lingkungan rumah sakit ini?
	J	Alhamdulillah selama berkerja disini saya belum pernah mengalami hal tersebut.
7.	T	Apakah ada aturan atau tindakan khusus yang diterapkan oleh pihak manajemen rumah sakit untuk melindungi petugasnya dari tindakan asusila, khususnya petugas perempuan?
	J	Ada. Jadi selama ini pencegahan asusila ada petugas keamanan yang selalu <i>stand by</i> , jadi jika terjadi hal-hal seperti itu kita bisa melapor ke satpam. Untuk perlindungan petugas sewaktu bertugas, secara manajemen pasien tidak bisa mengintervensi langsung perawat. Jadi ada privasinya dan ketika terjadi hal-hal antara petugas dan pasien, pasien harus berkomunikasi melalui manajemen atau bidang Humas rumah sakit.
8.	T	Sejauh mana keterbukaan pihak manajemen rumah sakit dalam menerima setiap kritik dan saran dari petugas rumah sakit?
	J	Alhamdulillah selama ini kritik dan saran yang disampaikan kepada pihak manajemen rumah sakit baik yang berasal dari pasien, keluarga pasien dan dari petugas rumah sakit ditanggapi dengan sangat baik. Jika ada keluhan, mereka langsung bertindak dengan cepat.
9.	T	Apa harapan atau saran yang ingin disampaikan bagi pihak manajemen rumah sakit untuk kemaslahatan dan pemberdayaan petugasnya, khususnya petugas perempuan?
	J	Saat ini wilayah security masih terbatas karena hanya berjaga di pos security. Harapan kedepannya security bisa berjaga di tiap lantai rumah sakit agar fungsi keamanan bisa berjalan lebih optimal.

3. Infoman : Intan Verananda (Bidan / Staff Ruang Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh).

No.	T/J	Isi Wawancara
1.	T	Apakah anda mengetahui apa saja hak bagi petugas perempuan menurut Pasal 76 Ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
	J	Saya tidak tahu karena selama ini tidak ada sosialisasi dari pihak rumah sakit.
2.	T	Bagaimana mengenai persamaan hak antara petugas laki-laki dan perempuan di rumah sakit ini?
	J	Yang kami rasakan di rumah sakit ini sama saja, karena kita semuanya perempuan.
3.	T	Khusus untuk karyawan perempuan, apa saja hak atau fasilitas khusus yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit?
	J	Selama ini fasilitas khusus yang diberikan rumah sakit kepada perempuan diantaranya yaitu adanya ruangan menyusui yang bisa dipakai baik oleh petugas ataupun keluarga pasien yang datang menjenguk. Kita juga menyediakan alat pumping asi yang bisa dipinjam di ruang laktasi. Tapi sekarang kebanyakan mereka sudah bawa sendiri.
4.	T	Apakah pihak manajemen rumah sakit memberikan fasilitas makanan yang bergizi bagi para petugas, khususnya petugas perempuan?
	J	Ada. Pihak rumah sakit menyediakan makanan bagi petugas disini seperti susu, telur, sereal, kue, kopi, teh dan air mineral.
5.	T	Apa saja jaminan rasa aman yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit terhadap petugas perempuan pada saat mereka berangkat kerja, sedang berkerja hingga pulang berkerja?
	J	Pada saat berangkat dan pulang kerja tidak ada karena itu tanggung jawab sendiri masing-masing petugas. Namun selama jam kerja shift malam, ada satpam selalu <i>stand by</i> . Jadi jika ada hal-hal yang terjadi kita bisa meminta bantuan satpam yang

		<i>stand by</i> berjaga.
6.	T	Apakah anda pernah mengalami pelecehan di lingkungan rumah sakit ini?
	J	Alhamdulillah selama berkerja disini saya belum pernah mengalami hal tersebut.
7.	T	Apakah ada aturan atau tindakan khusus yang diterapkan oleh pihak manajemen rumah sakit untuk melindungi petugasnya dari tindakan asusila, khususnya petugas perempuan?
	J	Ada. Jadi selama ini pencegahan asusila ada petugas keamanan yang selalu <i>stand by</i> , jadi jika terjadi hal-hal seperti itu kita bisa melapor ke satpam. Untuk perlindungan petugas sewaktu bertugas, secara manajemen pasien tidak bisa mengintervensi langsung perawat. Jadi ada privasinya dan ketika terjadi hal-hal antara petugas dan pasien, pasien harus berkomunikasi melalui manajemen atau bidang Humas rumah sakit.
8.	T	Sejauh mana keterbukaan pihak manajemen rumah sakit dalam menerima setiap kritik dan saran dari petugas rumah sakit?
	J	Alhamdulillah selama ini kritik dan saran yang disampaikan kepada pihak manajemen rumah sakit baik yang berasal dari pasien, keluarga pasien dan dari petugas rumah sakit ditanggapi dengan sangat baik. Jika ada keluhan, mereka langsung bertindak dengan cepat.
9.	T	Apa harapan atau saran yang ingin disampaikan bagi pihak manajemen rumah sakit untuk kemaslahatan dan pemberdayaan petugasnya, khususnya petugas perempuan?
	J	Dulu setiap petugas yang shift malam maka akan diberikan honor tambahan. Sekarang sudah tidak ada lagi. Harapannya semoga honor bagi petugas jaga malam ini kembali diberikan agar mereka bisa lebih bersemangat lagi dalam berkerja.

4. Informan : T.Hamdan, SH (Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh).

No.	T/J	Isi Wawancara
1.	T	Apakah anda mengetahui apa saja hak bagi petugas perempuan menurut Pasal 76 Ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
	J	Tentu saja saya mengetahui mengenai Pasal tersebut karena Undang-Undang tersebut masih menjadi rujukan/pegangan oleh kami dalam menjalankan tugas salah satunya terkait memantau kesejahteraan para karyawan.
2.	T	Bagaimana pandangan pemerintah mengenai hak antara pekerja laki-laki dan perempuan?
	J	Hak antara pekerja laki-laki dan perempuan menurut pemerintah itu sama saja. Hak-hak mendasar seperti jaminan rasa aman saat berkerja, perlindungan terhadap perlakuan asusila, dan upah yang layak adalah hal yang harus di dapatkan dengan sama oleh seluruh pekerja baik laki-laki maupun perempuan. Kecuali mengenai jam kerja, karena perempuan tentu punya jam kerja yang berbeda dengan laki-laki terutama untuk shift malam. Perempuan juga punya harus mengurus rumah tangga (bagi yang telah berkeluarga) diluar dari aktivitasnya dalam berkerja. Jadi mengenai jadwal atau shift berkerja, tentu antara laki-laki dan perempuan harus berbeda.
3.	T	Apa saja jaminan rasa aman yang diberikan oleh pemerintah terhadap petugas perempuan pada saat mereka berangkat kerja, sedang berkerja hingga pulang berkerja?
	J	<p>Mengenai hal tersebut, dari pihak pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan mewajibkan 4 hal kepada setiap perusahaan terhadap para karyawannya, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Adanya BPJS Ketenagakerjaan yang ditanggung oleh perusahaan 6. Adanya asuransi bagi setiap karyawannya 7. Adanya aturan mengenai kesejahteraan karyawannya sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku 8. Adanya Jaminan Perlindungan Hari Tua

4.	T	Apakah ada qanun/peraturan yang dibentuk bertujuan untuk melindungi pekerja wanita?
	J	Sejauh ini belum ada. Hanya mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
5.	T	Apakah anda pernah mendengar pelecehan perempuan di lingkungan tempat ia bekerja?
	J	Alhamdulillah selama ini belum ada laporan yang masuk mengenai pelecehan di tempat kerja. Namun kami akan terus memantau hal tersebut.
6.	T	Apakah ada aturan atau tindakan khusus yang diterapkan oleh pemerintah untuk melindungi petugasnya dari tindakan asusila, khususnya petugas perempuan?
	J	Saya belum bisa menjawab pertanyaan tersebut karena saya hanya merujuk langsung kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Qanun Nomor 7 Tahun 2014 sehingga saya harus melihat lagi teknisnya dalam Peraturan Pemerintah.
7.	T	Apa tindakan yang dilakukan pemerintah terhadap lapangan pekerjaan yang mempekerjakan wanita?
	J	Maaf saya belum bisa menjawab pertanyaan ini
8.	T	Apa tindakan yang dilakukan pemerintah terhadap lapangan pekerjaan yang mempekerjakan wanita diatas pukul 23.00 WIB?
	J	Maaf saya belum bisa menjawab pertanyaan ini. Sama seperti pertanyaan nomor 7.

Lampiran 6 : Surat Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

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

Nomor : 4592/Un.08/FSH.I/PP.00.9/12/2023

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

1. Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA)
2. BPJS Ketenagakerjaan kota Banda Aceh
3. Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **FEBRI NOZASAFITRA / 180105023**

Semester/Jurusan : XI / Hukum Tata Negara (Siyasah)

Alamat sekarang : Baet,Baitussalam, Aceh Besar.

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul ***Implementasi Pasal 76 Ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan Di Tinjau Dengan Konsep Siyasah Dusturiah Di Kota Banda Aceh***

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

Banda Aceh, 11 Desember 2023
an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



*Berlaku sampai : 29 Desember
2023*

Hasnul Arifin Melayu, M.A.

Lampiran 7 : Surat Rekomendasi Penelitian



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH

BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jln. Twk.Hasyim Banta Muda Nomor 1 Telepon (0651) 22888
Faksimile (0651) 22888, Website : [Http://kesbangpol.bandaacehkota.go.id](http://kesbangpol.bandaacehkota.go.id), Email : kesbangpolbna@gmail.com

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070 / 909


- Dasar : - Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor: 64 Tahun 2011, Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
- Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 66 Tahun 2016, tentang Susunan Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh.
- Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 31 Tahun 2020, tentang Standar Operasional Prosedur pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh
- Membaca : Surat dari Fakultas Syari'ah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Nomor: 4592/Un.08/FSH.I/PP.00.9/12/2023 Tanggal 11 Desember 2023 tentang Permohonan Rekomendasi izin Penelitian
- Memperhatikan : Proposal Penelitian yang bersangkutan
- Dengan ini memberikan Rekomendasi untuk melakukan Penelitian kepada :
- Nama : Febri Nozasafira
- Alamat : Gp.Baet Kec. Baitussalam Kab. Aceh Besar
- Pekerjaan : Mahasiswa
- Kebangsaan : WNI
- Judul Penelitian : Implementasi Pasal 76 Ayat (3) Dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Tinjau Dengan Konsep Siyash Dusturiah Di Kota Banda Aceh
- Tujuan Penelitian : Untuk Implementasi Pasal 76 Ayat (3) Dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Tinjau Dengan Konsep Siyash Dusturiah Di Kota Banda Aceh
- Tempat/Lokasi/
Daerah Penelitian : Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh
- Waktu Penelitian : 2 (dua) Bulan
- Bidang Penelitian : -
- Status Penelitian : Baru
- Penanggung Jawab : Hasnul Arifin Melayu, M.A (Dekan)
- Anggota Peneliti : -
- Nama Lembaga : Fakultas Syari'ah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
- Sponsor : -

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Peneliti wajib mentaati dan melakukan ketentuan dalam rekomendasi penelitian.
2. Peneliti menyampaikan rekomendasi penelitian kepada Instansi/Lembaga/SKPK/Camat yang menjadi tempat/lokasi penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian yang tidak sesuai/tidak ada kaitannya dengan Rekomendasi Penelitian dimaksud.
4. Harus mentaati semua ketentuan peraturan Perundang-undangan, norma-norma atau adat istiadat yang berlaku.
5. Tidak melakukan kegiatan yang dapat menimbulkan keresahan di masyarakat, disintegrasi bangsa atau keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
6. Surat Rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku lagi, apabila ternyata pemegang Surat ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut diatas.
7. Asli dari Surat Rekomendasi Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.
8. Peneliti melaporkan dan menyerahkan hasil penelitian kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh.

Ditetapkan : Banda Aceh
Pada Tanggal : 18 Desember 2023

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN
POLITIK
KOTA BANDA ACEH,


Heru Triwijanarko, S.STP, M.Si

Pembina Utama Muda/ NIP. 19800104 199810 1 001

Tembusan :

1. Walikota Banda Aceh;
2. Para Kepala SKPK Banda Aceh;
3. Para Camat Dalam Kota Banda Aceh;
4. Peringgal.

Lampiran 8 : Surat Izin Penelitian Rumah Sakit Ibu dan Anak Provinsi Aceh

SURAT PERNYATAAN

Banda Aceh, 13 Desember 2023

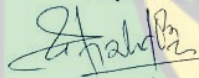
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nam : Febri Nozasafitra
Nim : 180105023
Judul Penelitian : Implementasi Pasal 76 Ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan Di Tinjau Dengan Konsep Siyasah


Dengan ini menyatakan bahwa saya telah selesai melakukan Penelitian di Ruang VIP Rumah Sakit Ibu dan Anak pada tanggal 14 Desember 2023 s.d. 14 Desember 2023

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Mengetahui/ Menyetujui
Kepala Ruang


(Nua Perdana)

Mahasiswa Yang bersangkutan


Febri Nozasafitra

Note:

1. Jika terjadi kesalahan penulisan nama/NIM/Judul mohon dikoreksi agar tidak terjadi kesalahan pada pembuatan Surat selesai Pengambilan Data Awal.
2. Surat Pernyataan ini harus dikembalikan dengan sudah ditanda tangani kepala ruang atau yang mewakili kepala ruang dan di isi tanggal selesai penelitian guna pembuatan surat selesai Pengambilan Data Awal

Lampiran 9: Bukti Wawancara



Gambar 1. Wawancara dengan bapak Hamdan



Gambar 2. Wawancara dengan ibu Nova Perdana



Gambar 3. Wawancara dengan ibu Nana Safriana



Gambar. 4 Wawancara dengan ibu Intan Verananda