



Hak Pendapatan Pekerja Perempuan dalam Al-Qur'an

N. Noorhasanah *

Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

Email: noorhasanah3@gmail.com

Abstract

The Qur'an teaches about balance relationship between men and women in the scope of social life. In reality, there are a lot of scholars and interpretator have the point of view that women should limit themselves to be active in the public area's. So there are the issues related to the protection of the income rights of women workers themselves. Wahbah Zuhaili and Quraish Shihab itself was a figure of nowadays interpretator who often discuss gender equality. The model used in this interpretation is a descriptive analysis, which revealed the interpretation Wahbah Zuhaili and Quraish Shihab is based on the issues related to interpretation books Al-Misbah and Al-Munir. The thematic interpretation methods used in assessing the verses associated with it, particularly on gender. Wahbah Zuhaili and Quraish Shihab explain that women have equal status with men because women have their own rights. so it is fitting female workers have the same rights as male workers, both in terms of income, protection, opportunities of employment and gain comfort within the scope of its work. And this was in accordance with the rules possessed by Islam itself, where men and women both are equal and equally rewarded in accordance with what has been cultivated by the individual. Wahbah Zuhaili and Quraish Shihab also prohibit discrimination on the matter. So that the results of the analysis are expected to be implemented in the making of policies relating to the income rights of women workers themselves.

Keywords: Income rights; Female workers; Gender.

Abstrak

Alquran mengajarkan hubungan yang seimbang antara laki-laki dan perempuan dalam berbagai ruang lingkup kehidupan sosial. Pada kenyataannya masih banyak ulama atau mufasir yang memiliki pandangan bahwa perempuan harus membatasi dirinya untuk aktif di ranah publik. Sehingga muncullah berbagai persoalan yang berkaitan dengan perlindungan untuk hak pekerja perempuan itu sendiri. Wahbah Zuhaili dan Quraish Shihab sendiri merupakan tokoh mufasir era kontemporer yang kerap kali berbicara mengenai kesetaraan gender. Model yang dipakai dalam penafsiran ini adalah deskriptif analisis, yakni mengungkapkan penafsiran Wahbah Zuhaili dan Quraish Shihab terkait persoalan tersebut berdasarkan kitab tafsir Al-Misbah dan Al-Munir. Adapun metode tafsir tematik digunakan dalam mengkaji ayat-ayat terkait dengan hal tersebut, khususnya tentang gender. Wahbah Zuhaili dan Quraish Shihab menjelaskan bahwa perempuan memiliki kedudukan yang sama dengan laki-laki berikut dengan hak yang dimilikinya, sehingga sudah sepatutnya pekerja perempuan memiliki hak yang sama dengan pekerja laki-laki, baik dalam aspek pendapatan, perlindungan, kesempatan memilih pekerjaan dan memperoleh kenyamanan dalam ruang lingkup kerjanya. Hal tersebut sesuai dengan kaidah yang dimiliki oleh Islam itu sendiri, dimana laki-laki dan perempuan memiliki derajat yang sama dan sama-sama memperoleh ganjaran sesuai dengan apa yang telah diusahakan oleh individu tersebut. Wahbah Zuhaili dan Quraish Shihab juga melarang diskriminasi mengenai hal tersebut. Sehingga hasil dari analisis tersebut diharapkan dapat implementasikan dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan hak pekerja perempuan itu sendiri.

Keywords: Hak pendapatan; Pekerja Perempuan; Gender.

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya Alquran mengajarkan hubungan yang seimbang antara laki-laki dan perempuan dalam berbagai ruang lingkup kehidupan sosial (Mulyadi, 2014; Umar, 2019). Namun, realitanya masih terdapat ulama atau mufasir yang memiliki pandangan bahwa perempuan harus membatasi dirinya

*Corresponding Author

Received: December 23, 2019; Revised: August 25, 2020; Accepted: August 29, 2020

untuk aktif di ranah publik. Seyogyanya hal seperti itu sudah tidak perlu untuk dipersoalkan kembali, sebab dengan melihat pada fenomena sekarang semestinya dapat kita akui bahwasanya perempuan pada saat ini sudah menunjukkan eksistensinya di dunia publik. Terutama selaku pekerja perempuan, sehingga hal yang semestinya dibahas adalah mengenai aspek dari pemenuhan hak perempuan selaku pekerja perempuan yang semestinya memiliki hak yang sama dengan pekerja laki-laki. Dan idealnya Alquran sebagai pedoman umat Muslim, tidak hanya berperan sebagai teks yang diam melainkan ia mampu menjawab seluruh problematika yang ada dalam kehidupan sehari-hari terutama terkait hal tersebut.

Persamaan hak pekerja laki-laki dan pekerja perempuan pada dasarnya telah dijamin dalam konstitusi UUD 1945, Tentang UU Ketenagakerjaan No. 13 Pasal 28 D ayat (2) menegaskan, 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. Meskipun secara normatif terdapat kesamaan hak antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki, tetapi kondisi perempuan di bidang ketenagakerjaan secara umum sampai saat ini masih jauh dari harapan, baik dilihat secara kuantitas maupun kualitas. Masih terjadi ketimpangan gender dalam bidang ketenagakerjaan antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki. Sehingga dari hal tersebut, muncullah berbagai persoalan yang berkaitan dengan pemenuhan untuk hak pekerja perempuan itu sendiri (Susiana, 2019).

Selama ini pembahasan mengenai hak tenaga kerja perempuan dirasa kurang menjadi topik perbincangan yang hangat. Apalagi bila meninjau kembali persepsi pemikiran mengenai hak-hak pekerja perempuan, hal tersebut dirasa kurang begitu diperhatikan. Penelitian sebelumnya Jaelani (2018) menyimpulkan bahwa hukum wanita yang bekerja adalah mubah atau diperbolehkan, namun setidaknya pekerja wanita harus tahu posisi dan kedudukannya di rumah, masyarakat dan di lingkungan tempat kerja. Penelitian lainnya mengenai persoalan kaum wanita yang dilandasi dengan pedoman syariat seperti Wartini (2016) yang berhubungan dengan pemikiran Quraish tentang perempuan melalui tafsirnya. Tulisan ini menyimpulkan interpretasi sensitive gender dapat dipertimbangkan dalam penafsiran. Pembaharuan ini mengalami kemajuan perlahan dan pasti, dapat dibuktikan dengan tidak adanya penolakan dalam penafsiran ketika ia menafsirkan ayat-ayat tentang wanita dan isu-isu gender. Hal serupa juga seperti penelitian Zulaiha dan Busro (2020) yang menegaskan bahwa prinsip-prinsip liberalisme yang digunakan oleh Husein Muhammad selain menggunakan analisis keadilan gender yang dijadikan dasar saat ia melakukan penafsiran Alqur'an. Hasilnya, tafsirnya bukan hanya sarat dengan pesan keagamaan, tetapi juga menjadi bagian dari ekspresi identitas kiyai feminis dalam perkembangan tafsir di Indonesia.

Dari beberapa penelitian tersebut sudah sangat bagus dalam memberikan pesan agama mengenai perempuan khususnya agama Islam yang juga diberikan oleh tokoh penafsir Alquran. Penelitian ini melengkapi kajian tersebut yaitu mengenai kajian hak pekerja perempuan dalam Alquran. Oleh karenanya, disini penulis mencoba memberikan sudut pandang yang berbeda mengenai hak perempuan bukan hanya pada ranah domestik saja melainkan pada ranah publik dalam penelitian ini. Dengan cara menganalisa mengenai hak pendapatan pekerja perempuan dalam Alquran. Yang bukan hanya sekedar dibahas dari aspek dasar hukum agama saja, melainkan juga hukum secara umum dan melihat pada pandangan tokoh feminis. Adapun tokoh yang akan dikaji oleh penulis mengenai pandangannya terhadap permasalahan tersebut adalah Wahbah Az-Zuhaili dan Quraish Shihab.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Adapun jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan tafsir *maudhu'i* (tematik) (Makhfud, 2016; Sanaky, 2008; Yamani, 2015; Yusuf, 2014). Hasil dari penelitian tersebut diuraikan dengan kata-kata menurut tokoh, apa adanya sesuai dengan pertanyaannya, kemudian dianalisis pula dengan hal-hal apa yang melatarbelakangi responden berperilaku seperti itu tidak seperti yang lainnya, direduksi, ditriangulasi, disimpulkan, dan diverifikasi (Usman & Akbar, 2009).

Wahbah Zuhaili dan Quraish Shihab merupakan tokoh mufasir era kontemporer yang penulis coba analisis pemikirannya terkait dengan problematika tersebut. Wahbah Az-Zuhaili merupakan seorang tokoh mufasir kontemporer yang menafsirkan ayat-ayat Alquran berdasarkan prinsip-prinsip akhlak, hukum, dan norma kemanusiaan yang tertinggi. Begitupun dengan M. Quraish Shihab yang merupakan seorang figur yang moderat, dengan pemikiran yang rasional, serta seorang penafsir yang kontekstualis, ia menekankan untuk memahami wahyu ilahi dengan cara kontekstual dan tidak terjebak pada makna tekstual.

Berdasarkan pada hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan mencari ayat yang relevan terkait persoalan tersebut. Dan penelitian ini lebih diarahkan kepada pemikiran Wahbah Zuhaili dan Quraish Syihab dalam menyikapi hak pendapatan bagi pekerja perempuan, berikut dengan aspek-aspek yang terkait didalamnya. Berikut dengan implikasi dari penafsiran tersebut terhadap kehidupan masyarakat saat ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hak pekerja secara umum dan hak pekerja dalam Islam

Hak merupakan sekumpulan kaidah yang mengatur hubungan antar manusia baik yang berkaitan dengan perorangan maupun harta benda (Ash-Shiddieqy, 1999). Dalam konstitusi hak pekerja perempuan dan laki-laki tidak dibedakan dan sudah diatur. Persamaan hak pekerja laki-laki dan pekerja perempuan dijamin dalam konstitusi. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) Pasal 28D ayat (2) menegaskan, 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 (Susiana, 2019). Hal yang sama sudah diatur juga dalam Agama Islam seperti beberapa hak yang dimiliki oleh pekerja dalam Islam yaitu:

Mendapat upah yang sesuai

Upah adalah materi yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu (Lajnah, 2014). Upah merupakan harga dari tenaga yang dibayar atas jasa dalam produksi. Dalam Islam, upah merupakan salah satu unsur ijarah selain tiga unsur lainnya, yaitu orang yang berakad (*aqid*), objek akad (*ma'qud alaih*), dan manfaat (Yana, 2010).

Penentuan upah kerja merupakan salah satu unsur yang harus disebutkan dalam perjanjian kerja. Para ulama fiqih menyebutnya sebagai salah satu syarat kontrak (Al-Zuhaili, 2006). Penentuan upah ini dapat dilakukan melalui isyarat, penentuan nominal dan penjelasan tertentu (Al-Zuhaili, 2006). Kelayakan upah disesuaikan dengan standar yang berlaku di daerah tersebut, sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki oleh pekerja tanpa melihat dari sudut pandang gender (Komalasari & Saripudin, 2008). Islam memberikan

perhatian tinggi terhadap upah pekerja terkait dengan rasa keadilan dan kemanusiaan yang menjadi inti ajaran agama, agar tidak ada pihak yang dirugikan, terutama pekerja (Hidayati, 2017).

Memperoleh kenyamanan

Pemilik usaha hendaknya dapat menciptakan suasana nyaman dan kondusif dengan memperlakukan pekerja secara ramah dan manusiawi. Seperti halnya ketika dahulu dijamin Rasulullah memperlakukan dengan baik para pembantu bahkan, hamba sahaya sekalipun. Alquran juga menganjurkan untuk menciptakan kenyamanan. Salah satu cara memberikan kenyamanan, yakni dengan menjauhkan dari segala hal yang dapat membuat pekerja merasa terganggu. Dan tidak membebani pekerja diluar batas kemampuannya (Riyadi, 2015; Suropto, 2016).

Agar tercipta kenyamanan dan kerja yang proporsional perlu dilakukan pembatasan jam kerja. Kesehatan pekerja berhubungan erat dengan tenaga yang dikeluarkan selama bekerja. Sebab jam kerja yang tidak sesuai akan berdampak buruk pada kesehatan pekerja, dan dapat menurunkan produktivitas kerja. Dalam undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 77 dijelaskan:

1. Pertama setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
2. Kedua, waktu kerja sebagaimana maksud ayat 1 meliputi:
 - a. 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu
 - b. 8 jam satu hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu

Pada pasal 78 disebutkan:

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu yang bersangkutan harus memenuhi syarat:
 - a) Ada persetujuan pekerja yang bersangkutan
 - b) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 wajib membayar upah kerja lembur.

Islam juga menetapkan hak istirahat bagi para pekerja. Mereka berhak menikmati istirahat harian, mingguan, bulanan (cuti) dan sebagainya sesuai dengan kesepakatan yang dibuat antara mereka dan pemilik usaha.

Memperoleh keamanan dan keselamatan/perlindungan

Pemilik usaha berkewajiban menyiapkan sarana-sarana pengaman ditempat kerja untuk melindungi para buruh atau pekerja dari kemungkinan mendapat bahaya dan terjangkit penyakit yang terkait resiko pekerjaannya. Peralatan yang digunakan harus dipastikan aman untuk digunakan. Bila tidak sama halnya dengan menjerumuskan orang lain kepada kerusakan yang sangat dilarang oleh agama. Peraturan dan perundangan dibuat untuk menjamin keselamatan kerja sejalan dengan perintah agama agar tidak menjerumuskan diri ke dalam bahaya atau kehancuran.

Dalam UU Ketenagakerjaan pasal 86 disebutkan: Pertama, setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Kedua, untuk melindungi kesehatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya kesehatan kerja. Ketiga perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan 2, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Di Indonesia, pengaturan pekerja khusus sebagai objek perlindungan tenaga kerja, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan khusus bagi para pekerja / buruh perempuan, anak dan penyandang cacat sebagai berikut :

1. Perlindungan Pekerja/Buruh Perempuan
2. Perlindungan Anak
3. Perlindungan Penyandang Cacat

Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha.
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Adapun hak-hak tenaga kerja yang lain menurut Abdul Hamid Mursi (Abdul, 1997), diantaranya adalah :

1. Hak memilih pekerjaan yang sesuai
2. Persamaan pria dan wanita dalam bekerja
3. Hak memperoleh gaji yang sesuai dengan pekerjaan
4. Hak cuti dan keringanan pekerja
5. Hak memperoleh jaminan dan perlindungan

Berdasarkan asas pemberlakuan ketentuan ketenagakerjaan terhadap semua pekerja, disebutkan bahwa semua ketentuan ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya. Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem, hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (Rosifany, 2020).

Hak-hak perempuan dalam Islam secara umumnya meliputi tentang hak untuk diperlakukan sama dengan laki-laki. Seperti halnya hak yang sama untuk berpartisipasi dibidang ritual keagamaan, sosial, politik, hak ekonomi, hak waris dan sebagainya. Tidak luput pula perempuan karena memiliki struktur biologis yang berbeda maka perempuan mendapatkan hak untuk mendapatkan perlindungan dari sudut pandang keamanan secara lebih intensif dibandingkan dengan laki-laki (Ismail et al., 2020; Karim, 2014; Muslim, 2020).

Konsep hak pekerja perempuan secara umum dalam Al-Qur'an

Islam sangat memperhatikan kedudukan dan hak perempuan berikut segala aspek yang terkait didalamnya. Terutama dalam hal yang berkaitan dengan masalah eksistensi perempuan di ruang publik, yakni perempuan yang berkarir. Sehingga pekerja perempuan sendiri memiliki berbagai aspek yang menjelaskan dengan tegas mengenai hak-hak dari pekerja perempuan itu sendiri yang secara lugas dijelaskan dalam teori umum, pasal, bahkan penafsiran ayat dan hadis pun menjelaskan hal tersebut. Pada kajian ini dibahas mengenai hak pendapatan pekerja perempuan telaah Wahbah Zuhaili dan Quraish Shihab yang merujuk pada rumusan masalah dengan kesimpulan sebagai berikut:

Hak pendapatan pekerja perempuan , term-termnya terbahas beberapa ayat yakni:

1. Hak dalam memilih pekerjaan (Al-Baqarah : 228 dan An-Nahl : 97)

Al-Baqarah:228 menjelaskan bahwa perempuan berhak mendapatkan kesempatan yang sama dalam menjalani kehidupan, selama tetap berpegang teguh pada syariat.

An-Nahl:97 menjelaskan bahwa amalan seseorang tidak akan sia-sia dan diberi ganjaran yang setimpal dengan perbuatannya.

2. Hak mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaan (An-Nissa:32, An-Nisa:124, dan Al-Imran:195)

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

An-Nissa:124 menjabarkan bahwasanya Allah tidak membedakan laki-laki dan perempuan selama ia beramal shaleh dan mengerjakan kebaikan maka akan diberi ganjaran yang setimpal atas perbuatannya.

Al-Imran:195 menjelaskan bahwasanya Allah tidak akan menyalahkan amalan hambanya baik laki-laki maupun perempuan.

3. Hak cuti dan keringanan pekerjaan (Al-Baqarah :286)

Al-Baqarah:286 menjelaskan bahwasanya Allah tidak membebani seseorang kecuali dengan kemampuannya, maka sudah sepatutnya perempuan mendapatkan hak seperti itu terutama dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

4. Hak mendapatkan kenyamanan dan perlindungan (At-Taubah :71 dan An-Nissa:34)

At-Taubah 71: menjelaskan bahwasanya manusia sudah sepatutnya saling tolong menolong, terutama bagi laki-laki untuk senantiasa melindungi dan menjaga keselamatan terhadap makhluk yang kerap kali dipandang lebih lemah (wanita).

An-Nissa 34: menjelaskan bahwasanya Allah laki-laki sebagai pemimpin dan pelindung perempuan. Dikarenakan aspek fungsional yang mereka miliki.

Hasil analisis dari penafsiran Wahbah Zuhaili dan Quraish Shihab mengenai ayat yang berkaitan dengan hak pendapatan pekerja perempuan

Berdasarkan penafsiran Wahbah Zuhaili (Al-Munir) dan Quraish Shihab (Al-Misbah) mengenai ayat yang berkaitan dengan hak pendapatan pekerja perempuan tersebut dapat ditarik bahwa,

- a. Pada Al-Baqarah 228 dan An-Nahl 97 menjelaskan bahwasanya perempuan memiliki hak sama dengan laki-laki untuk beraktivitas dan memilih pekerjaan apa yang ingin dilakukan selama tidak bertentangan dengan syariat dan tidak mendatangkan mudharat.
- b. Pada An-Nissa 32, An-Nissa 124 dan Al-Imran 195 menjelaskan bahwasanya perempuan dan laki-laki mendapatkan ganjaran yang sesuai atas segala hal upaya yang telah mereka kerjakan dan tidak ada diskriminasi atas hal tersebut.
- c. Pada At-Taubah 71 dan An-Nissa 34, menjelaskan bahwasanya terhadap sesama makhluk Allah sudah sepatutnya manusia saling tolong menolong dan melindungi satu sama lain, terutama terhadap yang lemah, begitu pula dengan anggapan bahwa laki-laki lebih memiliki kedudukan yang lebih tinggi dari segi fungsional fisiknya terhadap wanita, sehingga perempuan sudah sepatutnya mendapatkan perlindungan dan kenyamanan atas segala hal yang sekiranya mengganggu kenyamanannya dan menghambat kinerjanya.
- d. Pada Al-Baqarah 286 menjelaskan bahwasanya seseorang tidak diberikan beban kecuali sesuai dengan kemampuannya. Sebagaimana halnya diketahui bahwa pekerja perempuan

juga perlu diperhatikan dalam segi perlindungannya sehingga tidak diberikan pekerjaan yang sekiranya memberatkan kodratnya, melebihi batas kemampuannya. Dan dalam masa tertentu ada pula waktu dimana pekerja perempuan harus diperhatikan waktu keringanan bekerja dan berkaitan cuti-cuti yang berhubungan dengan fungsi biologisnya sebagai wanita.

Implikasi penafsiran tersebut terhadap kehidupan adalah :

Pertama, semakin terbukanya kesempatan bagi perempuan untuk memilih dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan *passion*, kualifikasi dan kompetensi yang mereka miliki tanpa melihat dari sudut pandang gender.

Kedua, pemberian upah atau gaji yang layak terhadap para pekerja termasuk pekerja perempuan yang mendapatkan *feedback* sesuai dengan apa yang telah mereka kontribusikan dalam pekerjaannya dan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Ketiga, semakin diperhatikannya jam bekerja untuk pekerja perempuan yang berimplikasi terhadap keamanan pekerja perempuan tersebut dan perusahaan semakin giat dalam memberikan fasilitas yang menunjang kenyamanan dan keselamatan perempuan, contoh terdapatnya ruang istirahat yang terpisah antara laki-laki dan perempuan, juga ruang laksasi.

Keempat, diperhatikannya hak-hak cuti perempuan untuk saat-saat yang memang diperlukan mengingat urgensi dan kemashlahatannya sangat besar bagi pekerja itu sendiri. Berikut dengan penempatan posisi kerja yang sesuai dengan kondisi psikis maupun fisik dari perempuan itu sendiri supaya senantiasa terjaga keamanannya dan terhindar dari hal yang dapat merugikan pekerja maupun perusahaan.

SIMPULAN

Hak pekerja perempuan telah dijamin dalam konstitusi, UU dan beberapa peraturan pelaksanaannya. Dalam Islam pun keseimbangan antara hak perempuan dan laki-laki menjadi sangat diperhatikan. Terutama dalam tafsir kontemporer yang relatif bersifat kontekstual, universal, metode tafsir kontemporer umumnya tematik dan bersumber pada rasio (*bi al-ra'yi*). Hal tersebut terlihat dari hasil penafsiran mufasir kontemporer yakni Wahbah Az-Zuhaili (pada kitab Al-Munir) dan Quraish Shihab terhadap ayat yang relevan dengan persoalan tersebut. Pada akhirnya dapat dianalisis bahwa hasil dari penafsiran tersebut menunjukkan bahwa hak pekerja perempuan sangat diperhatikan terutama dalam aspek-aspek yang berkaitan dengan segi hak pemenuhan atas pendapatan yang diperoleh atas pekerjaan tersebut. Seperti halnya hak dalam memilih pekerjaan, hak mendapatkan upah yang sesuai (proporsional sesuai dengan kinerja dan kompetensi yang dimiliki), hak cuti dan keringanan pekerjaan dan hak mendapatkan kenyamanan dan perlindungan. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berimplikasi terhadap pemenuhan hak pekerja perempuan tersebut dari segala aspek bukan hanya dari perspektif hukum secara umum melainkan sudut pandang keagamaan sehingga dengan implementasi dari nilai-nilai yang telah disampaikan tersebut niscaya dapat menjadi acuan dan pedoman yang tertanam dalam kehidupan sosial bermasyarakat.

REFERENSI

Al-Zuhaili, W. (2006). *Al-Fiqh al-Islami Wa Adillatuhu*, Juz 9. Dar al-Fikr.
Ash-Shiddieqy, H. (1999). *Fikih Mawaris*. PT. Pustaka Rizki Putra.

- Hidayati, I. N. N. (2017). Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif. *Az Zarka': Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 9(2).
- Ismail, Z., Lestari, M. P., Rahayu, P., & Eleanora, F. N. (2020). Kesetaraan Gender Ditinjau dari Sudut Pandang Normatif dan Sosiologis. *Sasi*, 26(2), 154–161.
- Jaelani, E. (2018). Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan. *AL AMWAL (HUKUM EKONOMI SYARIAH)*, 1(1), 119–132.
- Karim, A. (2014). KERANGKA STUDI FEMINISME (Model Penelitian Kualitatif tentang Perempuan dalam Koridor Sosial Keagamaan). *Fikrah*, 2(1).
- Komalasari, K., & Saripudin, D. (2008). The Rights Protection of Domestic Servant: A Case Study in the City of Bandung, Indonesia. *SOSIOHUMANIKA*, 1(2), 353–364.
- Makhfud, M. (2016). Urgensi Tafsir Maudhu'i (Kajian Metodologis). *Tribakti: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 27(1), 13–24.
- Mulyadi, A. (2014). Relasi Laki-Laki dan Perempuan (Menabrak Tafsir Teks, Menakar Realitas). *Al-Ihkam: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial*, 7(2), 247–261.
- Muslim, B. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Di Malam Hari Dalam Perspektif UU 13 Tahun 2003. *Jurnal Panorama Hukum*, 5(1), 26–36.
- Riyadi, F. (2015). Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam. *Iqtishadia*, 8(1).
- Rosifany, O. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *LEGALITAS*, 4(2), 36–53.
- Sanaky, H. A. H. (2008). Metode Tafsir [Perkembangan Metode Tafsir Mengikuti Warna atau Corak Mufassirin]. *Al-Mawarid Journal of Islamic Law*, 18, 58227.
- Suripto, T. (2016). Manajemen Sdm Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen Sdm Dalam Industri Bisnis. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 2(2), 239–250.
- Susiana, S. (2019). Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial*, 8(2), 207–221.
- Umar, M. (2019). Indahnya Kemitraan Laki-Laki Dan Perempuan Dalam Hukum Islam. *Journal Of Islamic an Law*, 3(1).
- Usman, H., & Akbar, P. S. (2009). *Metodologi Penelitian Sosial*. PT Bumi Aksara.
- Wartini, A. (2016). Tafsir feminis m. Quraish shihab: Telaah ayat-ayat Gender dalam Tafsir al-misbah. *PALASTREN Jurnal Studi Gender*, 6(2), 473–494.
- Yamani, M. T. (2015). Memahami Al-Qur'an dengan metode tafsir maudhu'i. *J-PAI: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(2).
- Yana, N. F. (2010). *Konsep Upah Tenaga Kerja Menurut Perspektif Afzalur Rahman*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Yusuf, M. Y. (2014). Metode Penafsiran Al-Qur'an. *SYAMIL: Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education)*, 2(1), 11.
- Zulaiha, E., & Busro, B. (2020). Prinsip Liberalisme dalam Metodologi Tafsir Feminis: Pembacaan pada Karya-karya Husein Muhammad. *Khazanah: Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, 18(1), 25. <https://doi.org/10.18592/khazanah.v18i1.3527>