

Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan Sebagai SPG (Sales Promotion Girls), Studi Pada Perusahaan Depstore Kota Banda Aceh

Oleh: Khairani¹ & Lisna Safarni²

¹Fakultas Syariah dan Hukum Prodi Hukum Keluarga UIN Ar-Raniry

²Mahasiswa Prodi Hukum Keluarga UIN Ar-Raniry

Corresponding author: khairani.uinar@gmail.com

ABSTRAK

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri dan membutuhkan bantuan orang lain, oleh karena itu manusia dituntut untuk saling tolong-menolong dan saling bekerja sama. Dalam hal memperkerjakan orang lain, Islam melalui konsep hukum ijarah secara tegas mengatur tentang keharusan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Perempuan khususnya sebagai SPG (Sales Promotion Girls) di salah satu perusahaan retail besar di kota Banda Aceh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja ditinjau ke dalam beberapa aspek yaitu bentuk dan sistem kerja, sistem pengupahan, istirahat dan cuti dari aspek-aspek tersebut terdapat beberapa permasalahan yaitu, kewajiban karyawan untuk selalu berdiri, apabila terjadi kehilangan maka ditanggung oleh pihak karyawan, kalau sakit tidak diobati, waktu kerja tidak sesuai dengan kontrak, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kualitas kerja, pemotongan gaji tidak jelas dan tanpa sepengetahuan karyawan dan pengabaian perusahaan terhadap jadwal ibadah shalat para karyawan. Dalam praktiknya terdapat banyak pertentangan dan ketidaksesuaian perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan khususnya jika ditinjau menurut prinsip-prinsip hukum Islam khususnya dalam konsep Ijarah dalam Fikih Muamalah, ketidaksesuaian itu terdapat dalam beberapa aspek yaitu: kewajiban karyawan untuk selalu berdiri, jikalau terjadi kehilangan maka ditanggung oleh pihak karyawan, kalau sakit tidak diizinkan untuk pulang, waktu kerja tidak sesuai dengan kontrak, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kualitas kerja, pemotongan gaji tanpa sepengetahuan karyawan dan pengabaian perusahaan terhadap jadwal shalat para karyawan. Saran kepada perusahaan retail adalah untuk selalu memenuhi hak pekerja, dan kepada pekerja untuk memenuhi kewajibannya.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Perempuan

ABSTRACT

Humans are social creatures who cannot live alone and need help from others, therefore humans are required to help each other and cooperate with each other. In terms of hiring other people, Islam through the concept of ijarah law expressly regulates the obligation to provide legal protection to workers. Women especially as SPG (Sales Promotion Girls) in one of the big retail companies in the city of Banda Aceh. The results of this study indicate that the legal protection of labor is reviewed in several aspects, namely the form and work system, wage systems, breaks and leave of these aspects, there are several problems, namely, the obligation of employees to always stand up, if a loss occurs, it is borne by the employee, if sick is not treated, work time is not in accordance with the contract, the salary provided is not in accordance with the quality of work, salary deductions are unclear and without the

knowledge of the employee and the company's neglect of the prayer schedule of the employees Dalam praktiknya terdapat banyak pertentangan dan ketidak sesuaian perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan khususnya jika ditinjau menurut prinsip-prinsip hukum Islam khususnya dalam konsep Ijarah dalam Fikih Muamalah, ketidaksesuaian itu terdapat dalam beberapa aspek yaitu: kewajiban karyawan untuk selalu berdiri, jikalau terjadi kehilangan maka ditanggung oleh pihak karyawan, kalau sakit tidak diizinkan untuk pulang, waktu kerja tidak sesuai dengan kontrak, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kualitas kerja, pemotongan gaji tanpa sepengetahuan karyawan dan pengabaian perusahaan terhadap jadwal shalat para karyawan. Saran kepada perusahaan retail adalah untuk selalu memenuhi hak pekerja, dan kepada pekerja untuk memenuhi kewajibannya.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Perempuan

A. Pendahuluan

Perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang di lakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak asasi manusia yang telah di atur dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Imam Soepomo adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi manusia. bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan, ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing.¹

Dalam beberapa literatur tentang konsep dalam hukum Islam yaitu *ijrah* terdapat aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam perlindungan hukum terhadap pekerja, diantaranya, perlindungan yang berhubungan dengan bentuk dan sistem kerja, sistem pengupahan, istirahat dan cuti. Jadi pengusaha wajib melakukan perlindungan hukum terhadap pekerja, seperti memenuhi upah, memberikan upah dengan segera, upah sesuai dengan kualitas kerja, pembebanan kerja sesuai dengan kemampuan, pemberian istirahat dan cuti yang cukup, pemberian keleluasaan untuk beribadah dan aturan-aturan lainnya yang menjamin keterpenuhan hak-hak para pekerja. Keseluruhan aspek-aspek tersebut harus terpenuhi secara manusiawi dan Islami sehingga tercipta sebuah perlindungan hukum yang efektif untuk mensejahterakan pekerja.

Dalam kajian ini memaparkan tentang hasil penelitian bagaimana perlindungan bagi pekerja perempuan khususnya sebagai SPG di mall-mall di kota Banda Aceh yang bergerak bidang penjualan produk-produk *fashion*, aksesoris, kecantikan dan peralatan rumah terkini dan berkualitas tinggi, merek-merek eksklusif dan bergaya yang merupakan cabang dari berbagai gerai *franchise* dari perusahaan-perusahaan yang sudah terkenal di Indonesia. Hal ini diteliti karena banyaknya SPG ini yang tidak bertahan lama dalam pekerjaannya, sekilas terlihat mereka tidak bisa bertahan lama. Selain itu juga dapat terlihat bahwa perusahaan setiap waktu minimal tiga kali dalam seminggu secara kontinyu terus melakukan perekrutan tenaga kerja khususnya SPG. Untuk itu perlu penelitian lebih mendetil

¹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, (Jakarta : Bhayangkara 1968), hlm. 45

tentang bagaimana sebenarnya perlindungan hukum bagi perempuan sebagai SPG di kota Banda Aceh. Selanjutnya dikaji bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan di kota Banda Aceh. Metode penelitian dengan deskriptif analisis dengan teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka, wawancara dan observasi.

B. Pembahasan

Sistem Perekrutan dan Mempekerjakan SPG (*Sales Promotion Girls*) pada Perusahaan Depstore di Kota Banda Aceh

Penjualan produk di *mall* yang merupakan perusahaan retail banda Aceh dengan salah satu gerainya yang terkenal berasal dari pemasok-pemasok lokal dan internasional, penjualan produk-produk dilakukan dengan dua cara, yaitu melalui gerai *online* dan gerai perseroan yang tersebar di seluruh Indonesia.

Perusahaan Depstore memulai perjalanannya pada tanggal 24 Oktober 1958 dengan membuka gerai pertamanya berupa toko fashion anak-anak di daerah Pasar Baru Jakarta, perusahaan ini melangkah maju dengan membuka department store modern pertama di Indonesia pada tahun 1972. Sejak itu, jaringan ritel perusahaan ini telah tersebar ke 151 toko di 70 kota berikut gerai *onlinenya*. Dengan mempekerjakan lebih dari 50.000 orang dan 80% pembelian langsung dan konsinyasi produk yang berasal dari sekitar 850 pemasok lokal, perusahaan ini telah menjadikan dirinya sebagai merek asli nasional.²

Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan besar yang membutuhkan banyak tenaga kerja, jumlah total karyawan dan karyawanati adalah 388 orang, dimana karyawannya berjumlah 149 orang dan Karyawanati berjumlah 239 dengan posisi yang berbeda-beda. Posisi-posisi para karyawan dan karyawanati di Perusahaan depstore adalah Store Manager, Asistent Store Manager, Supervisor, Koordinator, Supporting Unit, Tekhnisi, Pramuniaga, Security, Cleaning Service, SPG/SPB/BA.³

Sistem perekrutan karyawan menggugungkan sistem berantai, yaitu informasi yang disebarkan dari satu orang ke orang lainnya atau seseorang mengabari masalah kebutuhan tenaga kerja di Perusahaan Kepada temannya.⁴

karyawannya direkrut, tahap selanjutnya adalah penanda tanganan kontrak kerja dengan karyawan, kontrak kerja awal yang disepakati oleh karyawan adalah untuk tiga bulan pertama dengan kontrak melalui lisan, setelah itu baru dilakukan kontrak selanjutnya yang ditanda tangani oleh karyawan dengan berkas yang lengkap dan durasinya ditentukan oleh si karyawan.⁵ Untuk gaji karyawan, kalau pramuniaga gajinya berdasarkan Upah Minimum Provinsi, sedangkan *Sales Promotion Girl* dan

²<http://www.Perusahaan.co.id/about>. Diakses pada tanggal 14 Juni 2017.

³ Hasil wawancara dengan Yuni, Kepala HRD Perusahaan Depstore di Perusahaan Depstore Banda Aceh, Pada tanggal 13 Juli 2017.

⁴ Hasil wawancara dengan Satriani, karyawanati Perusahaan Depstore di Perusahaan Depstore, pada Tanggal 13 Juli 2017 di Perusahaan Depstore BandaAceh.

⁵ Hasil wawancara dengan seorang karyawanati Perusahaan Depstore yang tidak ingin disebut namanya, pada Tanggal 13 Juli 2017 di Perusahaan Depstore BandaAceh.

Sales Promotion Girl gajinya berdasarkan kebijakan perseroan penyuplai masing-masing.⁶

Bentuk rekrutmen pekerja di perusahaan ini adalah menggunakan sistem berantai dari satu orang ke orang lainnya, dari satu teman ke teman lainnya, waktu rekrutmennya setiap hari kerja dari hari Senin sampai dengan hari Kamis, setelah itu karyawan melalui beberapa tahapan seleksi yaitu psikotes dan wawancara.⁷

Setelah diterima sebagai karyawan, mereka diharuskan untuk mengikuti beberapa agenda tahapan lanjutan yaitu pertama Basic Training, Standar Service, pengenalan tata tertib, Coaching karyawan. Setelah melalui tahapan tersebut para karyawan baru mendapatkan gaji dan mereka harus bersedia lembur.

Posisi-posisi para karyawan dan karyawan di perusahaan ini adalah Store Manager, Asistent Store Manager, Supervisor, Koordinator, Supporting Unit, Tekhnisi, Pramuniaga, Security, Cleaning Service, SPG/SPB/BA.⁸ Gaji dari setiap posisi para karyawan berbeda-beda, tergantung tinggi rendah posisi dari setiap karyawan.⁹

Para karyawan yang gajinya ditanggung oleh pihak perusahaan adalah Store Manager, Asistent Store Manager, Supervisor, Koordinator, Supporting Unit, Tekhnisi dan pramuniaga sedangkan sekuriti, cleaning service, SPG/SPB/BA dibayar oleh perseroan masing-masing.¹⁰

Selama proses kerja, istirahat yang diberikan hanya diberikan 1 jam setiap harinya per *Shift*. Dan selama proses bekerja pula, karyawan tidak diperkenankan untuk sekedar duduk, apalagi istirahat. Sedangkan masalah cuti hanya diberikan kepada karyawan yang masa kerjanya sudah melebihi satu tahun dan cutinya hanya selama dua belas hari dan apabila tidak diambil menjadi hangus dengan sendirinya. Apabila ada karyawan yang hamil, cuti yang diberikan hanya 3 bulan. Dan apabila karyawan menikah, maka cuti yang diberikan hanya satu minggu saja.¹¹

Dalam hal keleluasaan beribadah pihak Perusahaan memberikan izin untuk jadwal shalat karyawan izin yang diberikan adalah selama 10 menit. Jadwal berbuka puasa selama bulan Ramadhan selama 15 menit termasuk dengan waktu untuk shalat maghrib.¹²

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan di Banda Aceh

Allah SWT menciptakan manusia dengan berbagai latar belakang dan perbedaan-perbedaan antara satu individu dengan individu lainnya atau antara satu

⁶*Ibid.*

⁷ Hasil wawancara dengan Yuni, Kepala HRD Perusahaan Depstore di Perusahaan Depstore Banda Aceh, Pada tanggal 13 Juli 2017.

⁸*Ibid.*

⁹*Ibid.*

¹⁰*Ibid.*

¹¹ Hasil wawancara dengan Dicky Fahrul Ulum, mantan Karyawan Perusahaan Depstore yang bekerja selama 2 Tahun di Matahai Depstore Banda Aceh, di Batoh Banda Aceh, pada Tanggal 15 Juni 2017.

¹² Hasil wawancara dengan Putri, mantan Karyawan Perusahaan Depstore Banda Aceh yang bekerja selama 6 bulan di Perusahaan, di Batoh Banda Aceh, pada Tanggal 15 Juni 2017.

kelompok dengan kelompok lainnya, perbedaan ini bisa hadir dan muncul dalam berbagai bentuk, baik itu suku, agama, ras, golongan, bahasa, pekerjaan dan bahkan keahlian sekalipun. Perbedaan-perbedaan yang muncul merupakan sebuah bentuk rahmat yang Allah karuniakan kepada umat manusia agar manusia saling *berta'aruf* dengan sesamanya.¹³ Bisa saling memberi dan menerima, saling bantu membantu dan saling bekerja dan memperkerjakan.

Penciptaan manusia yang berbeda-beda merupakan alasan ilmiah dan alamiah terhadap kenapa manusia saling membutuhkan dan saling berkaitan antara satu dengan lainnya. Meminjam istilah Quraish Shihab dalam *Tafsir al-Misbah* beliau mengatakan bahwa ketergantungan dan keterkaitan antara satu dengan lainnya merupakan sebuah keharusan dan keterpaksaan yang mau tidak mau manusia harus menerimanya, bukan karena keinginan dan pilihan oleh manusia yang bisa dipilih ketika senang dan ditinggalkan ketika tak senang.¹⁴

Seorang karyawan yang memperkerjakan dirinya di Perusahaan, merupakan karyawan yang secara faktor ekonomi dan sosial terpaksa untuk bekerja di Perusahaan. Faktor ekonomi disebabkan oleh kondisi ekonomi yang tidak stabil dan cenderung terus menerus menunjukkan tren negatif yang menyebabkan kebutuhan hidup yang kian hari kian susah dan melarat dan membutuhkan sebuah media pekerjaan yang bisa memenuhi tuntutan itu semua, paling tidak minimal mengurangnya.

Sebuah perusahaan apapun nama dan bentuknya termasuk Perusahaan Depstore merupakan perusahaan yang pendirinya tidak bisa melakukan semua tugas itu dari hulu ke hilir seorang diri. Dia membutuhkan tenaga orang lain untuk membantunya menjalankan tugas-tugas perusahaan, oleh karena itu ia terpaksa harus merekrut tenaga dan jasa orang lain untuk dipekerjakan menjalankan tugas-tugas perusahaan

Memperkerjakan orang lain untuk membantu kita bukanlah suatu perbuatan terlarang. Karena manusia memiliki banyak sekali keterbatasan-keterbatasan baik waktu, tenaga maupun keahlian sehingga tidak mungkin kita memaksa diri untuk mengerjakan semuanya seorang diri.¹⁵ Memperkerjakan orang lain merupakan perbuatan yang boleh dilakukan akan tetapi dengan catatan memberikan perlindungan hukum yang baik kepada orang yang kita pekerjakan.

Perlindungan hukum merupakan isu menarik untuk dikupas dan dijadikan sebagai topik pembahasan. karena itu pula penulis mengambil isu perlindungan hukum ini sebagai isu utama dalam penulisan penelitian ini. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara panjang lebar membahas tentang semua hal yang berkenaan dengan tenaga kerja termasuk dalam hal perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang disinggung secara mendetail dalam Bab X tentang perlindungan, yang menurut Undang-undang tersebut ada beberapa hal yang harus dilindungi meliputi waktu dan sistem kerja, pengupahan,

¹³ Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, (Jakarta : Gema Insani, 2001), hlm. 9.

¹⁴ Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah*, Vol 12, (Jakarta:lentera Hati, 2002), hlm. 242.

¹⁵ *Ibid.*

istirahat, cuti dan perlindungan dalam melakukan ibadah sesuai dengan kepercayaan masing-masing.

Dalam penerapan perlindungan hukum di Perusahaan Depstore menurut penulis ada beberapa aspek yang harus kita tinjau sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 tentang ketegakerjaan. Yaitu berkenaan dengan bentuk dan sistem kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti dan keleluasaan dalam melakukan ibadah wajib bagi seorang karyawan. Selain itu kita juga perlu mendengar curahan hati para karyawan Perusahaan Depstore Banda Aceh berupa kabar gembira maupun keluh kesah mereka.

Bentuk dan sistem kerja yang berlaku di Perusahaan Depstore, penulis rasa tidak jauh berbeda dari tempat-tempat perbelanjaan lainnya, yaitu seorang karyawan apapun posisinya diharuskan untuk memberikan pelayanan yang prima kepada para pelanggan dengan keramahan dan selalu tersenyum sehingga memberikan kesan memuaskan kepada para pelanggan yang berbelanja.¹⁶

Tugas pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan tentunya berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya tergantung posisi dan jabatan yang diemban, apakah dia seorang Store Manager, Asistent Store Manager, Supervisor, Koordinator, Supporting Unit, Tekhnisi, Pramuniaga, Security, Cleaning Service, SPG/SPB/BA.¹⁷ Kewajibannya adalah berpenampilan sesuai dengan aturan dan melayani Customer sedangkan hak nya adalah menerima gaji, gaji dari setiap posisi para karyawan berbeda-beda, tergantung tinggi rendah posisi dari setiap karyawan.¹⁸

Namun umumnya semua posisi tersebut memiliki jam kerja yang hampir bersamaan yang terdiri dari dua *shift* setiap *Shift* terdiri dari delapan jam dengan satu jam istirahat. *Shift* pertama dari jam 08:00 sampai dengan 15:00 dan *Shift* kedua dari 15:00 sampai dengan 22:00. Dibalik itu semua, jam kerjanya terkadang tidak sesuai dengan yang tertera dalam kontrak. Terkadang seorang karyawan harus masuk lebih awal dan pulang lebih lama dari jadwal yang tertera sehingga waktu banyak yang terbuang tanpa digaji.¹⁹

Namun, dibalik itu semua, ada bentuk pekerjaan yang sangat menarik, yaitu seorang pelayan pelanggan diharuskan untuk selalu berdiri dan sama sekali tidak dibolehkan untuk duduk selama jam kerja berlangsung yang menyebabkan para karyawan menjadi pegal dan sakit kaki, peraturan ini dirasa sangat memberatkan untuk dilaksanakan oleh para karyawan apalagi karyawan perempuan sehingga, sehingga sebagian para karyawan dan karyawan perempuan mengundurkan diri dari Perusahaan Depstore Banda Aceh karena perkara ini.²⁰

¹⁶ Hasil wawancara dengan, Rizal Karyawan Perusahaan Depstore Banda Aceh yang telah bekerja selama 6 bulan, di Lamprik Banda Aceh, pada Tanggal 15 Juni 2017.

¹⁷ Hasil wawancara dengan Yuni, Kepala HRD Perusahaan Depstore di Perusahaan Depstore Banda Aceh, Pada tanggal 13 Juli 2017.

¹⁸*Ibid.*

¹⁹ Hasil wawancara dengan, Iwan Saragih mantan Karyawan Perusahaan Depstore yang bekerja selama 1 tahun di Perusahaan depstore Banda Aceh , di Lamprik Banda Aceh, pada Tanggal 15 Juni 2017.

²⁰ Hasil wawancara dengan Dicky Fahrul Ulum, mantan Karyawan Perusahaan Depstore yang bekerja selama 2 Tahun di Matahai Depstore Banda Aceh, di Batoh Banda Aceh, pada Tanggal 15 Juni 2017.

Selain itu, apabila dalam perjalannya terjadi kehilangan barang, maka harus ditanggung bersama-sama oleh pihak karyawan.²¹ Pihak Perusahaan juga tidak toleran dengan masalah kesehatan para karyawan misalnya dalam menjalankantugas ada karyawan yang sakit maka tidak diperkenankan untuk pulang apalagi diobati malah terkadang dipaksa untuk bekerja.²²

Mengenai upah dan kompensasi karyawan, sebagian karyawan digaji oleh pihak Perusahaan Depstore seperti pramuniaga, staff office, staff area, manajer, asisten manajer dan visual. dan sebagian lainnya seperti SPG digaji oleh supliyer masing-masing. sebagian karyawan sudah digaji dengan standar pengupahan provinsi /UMP yaitu sebesar 2.500.000. namun sebagian lainnya tidak *update* dengan standar UMP, perlu diajukan terlebih dahulu baru terjadi penambahan gaji sesuai dengan UMP.²³

Berkeenaan dengan gaji ini sebagian karyawan mengeluhkan bahwa gaji yang diberikan masih sangat rendah, tidak sesuai dengan UMP dan dirasa tidak sesuai dengan jasa dan tenaga yang dicurahkan. Selain itu, terkadang gaji pihak karyawan terjadi pemotongan dengan alasan yang tidak jelas, selain tidak jelas, terkadang juga dipotong tanpa sepengetahuan dari karyawan misalnya dengan alasan untuk menutupi biaya pembuatan baju karyawan dan lain-lain.²⁴

Selain itu, bagi karyawan yang lembur gaji yang diberikan sangat sedikit dan tidak sesuai dengan jasa yang diberikan. Dan ketika waktu berbuka tiba ketika ramadhan, pihak Perusahaan tidak memperlakukan karyawannya secara adil, sebagian karyawan seperti pramuniaga dan kasir mendapat takjil untuk berbuka sedangkan sebagian lainnya seperti SPG/SPB tidak diberikan takjil untuk berbuka. Sehingga sebagian mereka harus lari-larian mencari makanan untuk berbuka, karena waktu yang diberikan sangat sedikit.²⁵

Selama proses kerja, istirahat yang diberikan hanya diberikan 1 jam setiap harinya per *Shift*. Dan selama proses bekerja pula, karyawan tidak diperkenankan untuk sekedar duduk, apalagi istirahat. Sedangkan masalah cuti hanya diberikan kepada karyawan yang masa kerjanya sudah melebihi satu tahun dan cutinya hanya selama dua belas hari dan apabila tidak diambil menjadi hangus dengan sendirinya. Apabila ada karyawan yang hamil, cuti yang diberikan hanya 3 bulan. Dan apabila karyawan menikah, maka cuti yang diberikan hanya satu minggu saja.²⁶

Sebagian karyawan mengeluhkan tentang jadwal istirahat untuk shalat tidak pernah tepat waktu diberikan ke mereka. Dan ketika datang waktu berbuka puasa dalam bulan Ramadhan, istirahat yang diberikan kepada karyawan hanya 15 menit

²¹*Ibid.*

²²*Ibid.*

²³ Hasil wawancara dengan Rizal mantan Karyawan Perusahaan Depstore yang bekerja selama 1 tahun di Perusahaan Banda Aceh, di Lamprik Banda Aceh, pada Tanggal 15 Juni 2017.

²⁴ Hasil wawancara dengan Erni Karyawati Perusahaan Depstore Banda Aceh, di Batoh Banda Aceh, pada Tanggal 16 Juni 2017.

²⁵ Hasil wawancara dengan, Iwan Saragih Karyawan Perusahaan Depstore Banda Aceh, di Lamprik Banda Aceh, pada Tanggal 15 Juni 2017.

²⁶ Hasil wawancara dengan Dicky Fahrul Ulum, mantan Karyawan Perusahaan Depstore Banda Aceh, di Batoh Banda Aceh, pada Tanggal 15 Juni 2017.

saja. Dengan waktu 15 menit itu harus digunakan untuk mencari makanan, berbuka dan shalat maghrib.

Ketika berbicara tentang sistem perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang berlaku di Perusahaan Depstore Banda Aceh sungguh tidak adil kalau sekiranya kita hanya membicarakan pada aspek kekurangannya saja seperti yang telah penulis gambarkan panjang lebar diatas, melainkan juga harus dibicarakan mengenai kelebihan-kelebihan yang dirasakan oleh para pekerja perempuan selama proses menjadi karyawati di Perusahaan Depstore Banda Aceh. diantara kelebihan yang didapatkan oleh karyawati adalah ruangan dan fasilitas kerja yang bersih dan nyaman, mendapatkan pelatihan kemampuan penunjang pasca perekrutan dan diterima sebagai pekerja.

Ruangan dan tempat untuk melakukan aktivitas pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawati sejauh hasil observasi penulis sudah bisa digolongkan sebagai ruangan yang layak untuk dijadikan sebagai tempat bekerja, dimana keseluruhan ruangan sudah dilengkapi dengan pendingin ruangan berupa *air conditioner*, selain itu tempatnya juga bisa digolongkan sebagai tempat yang bersih dimana pihak perusahaan sangat memperhatikan kebersihan dan kerapian ini dengan memperkerjakan orang yang bertugas khusus sebagai *cleaning service*.

Demi profesionalitas kerja, pihak perusahaan juga menyelenggarakan pelatihan-pelatihan yang sekiranya dibutuhkan oleh pekerja dalam menunjang kesuksesan pekerjaan diantara pelatihan dan pembekalan yang diberikan adalah berupa Basic Training, Standar Service, pengenalan tata tertib dan Coaching karyawan yang dilaksanakan pasca perekrutan, semua pelatihan tersebut penulis rasa sangat penting demi kualitas dan profesionalitas kerja.

Tinjauan Hukum Islam terhadap perlindungan Tenaga Kerja Perempuan di Perusahaan Depstore Banda Aceh

Islam merupakan sebuah agama dan sebuah jalan yang mengatur segala seluk beluk kehidupan dari hal yang terkecil yang dianggap sepele oleh manusia, sampai dengan hal yang terbesar sekalipun. Baik itu persoalan hubungan manusia dengan penciptanya (ibadah) maupun hubungan manusia dengan sesamanya dan hubungan manusia dengan alam semesta. Tidak ada yang luput dari pantauan Islam. Begitu juga dalam hal bekerja dan memperkerjakan, semuanya diatur dan ditata sedemikian rupa, sehingga mampu menertibkan kehidupan manusia.

Begitulah kronologis kejadian yang mengisyaratkan betapa lemahnya manusia, yang secara terpaksa tidak bisa hidup sendiri dan saling membutuhkan sesamanya. Perusahaan depstore membutuhkan tenaga karyawan untuk membantunya menjalankan tugas-tugas yang sangat banyak, sedangkan karyawan membutuhkan uang yang bisa ditukar dengan tenaga yang ia miliki.

Persoalan kerja dan memperkerjakan orang lain, Allah SWT sudah mengatur sedemikian rupa dalam konsep *Ijarah* dalam Fikih Muamalah sehingga manusia dituntut untuk selalu mengikuti itu semua supaya mendapat ridho dariNya. Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang digariskan konsep *Ijarah* ini

berlaku di semua tempat dan waktu, termasuk di Perusahaan Deptstore Banda Aceh.

Setelah membaca secara mendalam tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dalam konsep *Ijarah* dan kemudian membandingkannya dengan apa yang terjadi di Perusahaan Depstore berkenaan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan khususnya dan juga laki-laki umumnya, Dalam amatan penulis ada beberapa poin yang kiranya perlu di kritisi.

Pertama, berkenaan dengan peraturan yang tidak memperbolehkan para karyawan untuk duduk dan diharuskan untuk selalu berdiri, bagi orang yang sudah terbiasa dan terlatih seperti tentara dan polisi, mungkin hal ini biasa-biasa dan memang seperti itulah standar operasional kerja. akan tetapi bagi seorang karyawan tempat perbelanjaan yang tidak mendapatkan pembekalan, tentu hal ini amat memberatkan, apalagi bagi seorang perempuan dan apalagi jikalau kondisi tubuhnya kurang fit.

Peraturan seperti ini harus segera mungkin dievaluasi dan dihilangkan dari Standar Operasional Prosedur perusahaan dan dalam kontrak. Seorang karyawan tidak seharusnya dibebankan dengan beban yang tidak sanggup untuk dia pikul,²⁷ karena bagaimanapun juga seorang karyawan adalah manusia biasa yang memiliki banyak keterbatasan. Peraturan seperti ini bertentangan dengan beberapa nash diantaranya : Qs al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا (البقرة : ٢٨٦)

Artinya : Allah SWT tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya. (QS. Al-Baqarah : 286).

Dan hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari dan muslim, yang berbunyi :

وَإِذْ أَمَرْتُكُمْ بِأَمْرٍ فَأْتُوا مِنْهُ مَا اسْتَطَعْتُمْ (متفق عليه)

Artinya : Apabila aku telah memerintahkan kepada kalian suatu perintah maka tunaikanlah perintah itu semampu kalian. (HR. Bukhari dan Muslim.)²⁸

Kedua, peraturan tentang kalau ada kehilangan maka ditanggung oleh karyawan, peraturan seperti ini juga sarat unsur intimidasi dan memberatkan para karyawan. Semua kita mengetahui bahwa barang-barang yang tersedia di Perusahaan adalah barang-barang bermerek yang tentunya dengan harga yang mahal, dan sangat memberatkan bagi seorang karyawan seandainya hal itu dibebankan kepada mereka.

Seorang karyawan tidak seharusnya dibebankan demikian kalau kehilangan itu terjadi diluar kesengajaan dan kelalaiannya, dan baru boleh diberlakukan demikian, kalau kehilangan itu atas unsur kesengajaan maupun kelalaiannya dalam menjalankan tugas. Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh para ulama fikih sebagaimana dikutip oleh Nasrun Harun dalam bukunya *Fikih Mualamah*.²⁹

Ketiga, berkenaan dengan waktu bekerja tidak sesuai dengan kontrak. Sebagian karyawan harus pergi lebih awal dari kontrak yang disepakati dan pulanginya lebih lama dari yang disepakati. Hal ini sangat menyiksa bagi seorang

²⁷ Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, (Terj: Hafidz Abd. Rahman),(Jakarta: Hizbut Tahrir Indonesia, 2012), hlm. 83.

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 236.

karyawan, karena seorang karyawan, selain memiliki tugas kerja, juga memiliki tugas dan tanggung jawab pribadi dan tanggung jawab sosial, seperti anak, istri dan keluarga-keluarganya yang lain.

Perbuatan melanggar akad ini merupakan salah satu bentuk pelanggaran dalam Islam. Allah SWT sendiri telah memerintahkan hambanya untuk selalu menepati akad. Sebagaimana yang disebutkan dalam salah satu firman Allah dalam QS al-Maidah ayat 1 yang berbunyi :

يَأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ... (المائدة : ١)

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu...* (Qs. Al-Maidah : 1)

Keempat, bagi sebagian karyawan yang sakit pihak manajemen tidak memberikan mereka izin untuk pulang. Perbuatan ini sangat tidak manusiawi, bagaimana mungkin kita membebani seseorang diluar batas kemampuannya, apalagi jika dia dalam keadaan sakit. Allah SWT sendiri dalam penerapan hukumnya selalu memberikan berbagai keringanan bagi hamba-hambanya yang berhalangan dan sakit seperti ketika berpuasa. Seorang pekerja harus dibebankan dengan beban yang sewajarnya dia pikul.³⁰ Tidak boleh melebihi itu, apalagi jikalau dalam keadaan sakit.

Kelima, menurut pengakuan sebagian karyawan, mereka merasa bahwa gaji/upah yang mereka terima tidak sesuai dengan kualitas dan dedikasi yang mereka berikan. Para karyawan seharusnya digaji berdasarkan dengan dedikasi, jasa dan tenaga yang mereka berikan, mengapa demikian? karena seorang karyawan telah membuang waktu dan kesempatan serta tenaganya untuk membesarkan Perusahaan Depstore. Dan dalam konsep pengupahan dalam *Ijarah* juga menghendaki demikian.³¹

Keenam, persoalan pemotongan gaji tanpa pemberitahuan dan sepengetahuan pekerja. Hal ini merupakan bentuk *kedzaliman* yang sangat parah yang diperlakukan kepada para pekerja. Pemotongan gaji dengan alasan apapun seharusnya diberitahukan dan atas sepengetahuan pekerja. Perbuatan ini merupakan perbuatan yang dikategorikan kejahatan berat yang bertentangan dengan konsep *ijarah* dalam Fikih Muamalah sebagaimana Allah nyatakan bahwa esok kelak di hari kiamat, orang yang tidak memberikan hak upah kepada pekerja sebagai musuh Allah sebagaimana disebutkan dalam sebuah hadits yang berbunyi :

قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوَفَّ مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ (رواه بخاري)

Artinya : "Allah SWT berfirman: ada tiga orang yang Aku musuhi pada Hari Kiamat nanti: dan seseorang yang mengontrak pekerja lalu pekerja tersebut menunaikan transaksinya, sedangkan dia tidak memberikan upahnya" (HR Bukhari)³²

Ketujuh, Istirahat dalam rangka beribadah seperti shalat yang diberikan kepada seorang karyawan sangat terbatas. Shalat merupakan perintah yang sangat ditekankan kepada seorang muslim, dan meniggalkan shalat merupakan perbuatan kemaksiatan yang nyata. Tidak boleh melakukan sebuah ibadah dalam kemaksiatan kepada Allah SWT. Sebagaimana disebutkan dalam sebuah kaedah :

³⁰ Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam...*, hlm. 83.

³¹ Jaribah ibn Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar Bin khatab*, (Terj : Asmuni Solihan Zamakhsyari), (Jakarta : Khalifa, 2006)hlm. 238.

³² Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam...*, hlm. 82.

الْإِسْتِجَارُ عَلَى الْمَعْصِيَةِ لَا يَجُوزُ

Artinya: sewa menyewa dalam hal maksiat tidak boleh.³³

Praktik perlindungan hukum yang terjadi di Perusahaan depstore Banda Aceh jika ditinjau secara konsep *Ijarah* menurut analisis penulis, praktiknya dalam beberapa hal masih jauh melenceng dari konsep *Ijarah*, hal ini bisa kita perhatikan pada beberapa hal seperti kewajiban karyawan untuk selalu berdiri, jikalau terjadi kehilangan maka ditanggung oleh pihak karyawan, kalau sakit tidak diizinkan ntuk pulang, waktu kerja tidak sesuai dengan kontrak, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kualitas kerja, pemotongan gaji tidak jelas dan tanpa sepengetahuan karyawan dan pengabaian Perusahaan terhadap jadwal ibadah shalat para karyawan.

Setelah membaca pemahaman diatas, ternyata terdapat tujuh poin permasalahan yang berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang telah dan sedang terjadi di Perusahaan deptstore Banda Aceh. Permasalahan-permasalahan ini muncul setelah dilakukan komparasi sederhana dengan konsep *Ijarah* yang terdapat dalam Fikih Muamalah dalam fikih Islam.

Pihak Perusahaan depstore merupakan sebuah perusahaan yang sama dengan perusahaan lainnya yang selalu ingin untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya, oleh karena itu, perusahaan mengerahkan berbagai kekuatan dengan berbagai strategi yang terkadang strategi tersebut mengabaikan hak-hak yang harus diperoleh oleh para karyawan atas kompensasi dari tenaga dan jasa yang ia berikan. Menurut analisis penulis, inilah faktor yang menyebabkan banyak perusahaan termasuk Perusahaan Depstore yang secara sengaja atau tidak telah mengabaikan hak-hak yang harus diterima para karyawannya.

Pihak Perusahaan seharusnya lebih loyal dalam hal perlindungan hukum terhadap para karyawan maupun karyawati yang bekerja disitu. karena bagaimanapun juga, pihak karyawan adalah orang yang telah berjasa membesarkan perusahaan dan memberikan waktu serta tenaga yang bermanfaat besar terhadap perusahaan.

C. Kesimpulan

Perlindungan terhadap tenaga kerja mencakup ke dalam beberapa aspek yaitu: aspek bentuk dan sistem kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti dan keleluasaan dalam melakukan ibadah wajib bagi seorang karyawan. Permasalahan-permasalahan tersebut muncul dalam bentuk kewajiban karyawan untuk selalu berdiri, jikalau terjadi kehilangan maka ditanggung oleh pihak karyawan, kalau sakit tidak diizinkan untuk pulang, waktu kerja tidak sesuai dengan kontrak, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kualitas kerja, pemotongan gaji tidak jelas dan tanpa sepengetahuan karyawan dan pengabaian Matahari terhadap jadwal ibadah shalat para karyawan.

Praktek perlindungan hukum yang terjadi di perusahaan depstore Banda Aceh masih tidak sesuai dan dalam banyak hal masih bertentangan dengan konsep

³³ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 233.

Ijarah dalam Fikih Muamalah, pertentangan dan ketidaksesuaian ini jika ditinjau menurut perspektif *Ijarah* dalam Fikih Muamalah terdapat dalam beberapa aspek, yaitu : seperti kewajiban karyawan untuk selalu berdiri, jikalau terjadi kehilangan maka ditanggung oleh pihak karyawan, kalau sakit para karyawan tidak diobati dan tidak diizinkan untuk pulang, waktu kerja tidak sesuai dengan kontrak, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kualitas kerja, pemotongan gaji tidak jelas dan tanpa sepengetahuan karyawan dan pengabaian Matahari terhadap jadwal ibadah shalat para karyawan.

Oleh karena itu disarankan kepada pihak Depstore perusahaan retail, disarankan untuk selalu memperhatikan berbagai macam bentuk perlindungan hukum yang harus diberikan kepada para karyawan maupun karyawatnya. Baik itu berhubungan dengan sistem dan bentuk kerja yang lebih humanis dan nyaman, gaji/upah dan kompensasi lainnya harus lebih bijaksana, adil dan transparan, serta istirahat yang diberikan kepada seorang karyawan harus lebih luasan dan mempertimbangkan waktu dan kesempatan untuk melakukan ibadah shalat wajib.

Selanjutnya disarankan kepada pemerintah terkhusus kepada dinas ketenaga kerjaan dan mobilitas penduduk untuk lebih sering memantau bagaimana bentuk pelaksanaan perlindungan hukum terhadap para pekerja di berbagai instansi dan harus selalu berfikir dan berbuat untuk merancang berbagai aturan dan regulasi yang diperlukan untuk memberikan perlindungan hukum yang lebih intens kepada para pekerja. Dan jika terdapat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pemanfaat tenaga kerja untuk tidak segan-segan mengambil tindakan tegas untuk memberikan efek jera dan supaya tidak lagi terulang perkara yang sama di lain waktu.

Bagi karyawan yang bekerja dimanapun, untuk lebih berani menyuarkan hak-hak perlindungan hukum yang harus diperoleh olehnya. Jika tidak berani takut ketahuan lalu dipecat, maka harus dicari cara yang lebih tertutup untuk mengabarkannya kepada dunia. Misalnya dengan memberikan keterangan yang transparan jika dimintai data oleh para peneliti dan pengambil kebijakan dengan menyuruh peminta data untuk merahasiakan identitas koresponden.

Referensi

- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta : Bhayangkara 1968
- Jaribah ibn Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar Bin khatab*, Terj: Asmuni Solihan Zamakhsyari, Jakarta: Khalifa, 2006.
- Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Gema Insani, 2001
- Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Jakarta : Gaya Media Pratama, 2007.
- Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah*, Vol 12, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, Terj: Hafidz Abd. Rahman, Jakarta: Hizbut Tahrir Indonesia, 2012.