

STANDARISASI KEBIJAKAN UPAH DAN PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN: TELAAH PERBANDINGAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF

Lena Ishelmiani Ziaharah¹, Deni Kamaludin Yusup², Nasrudin Nasrudin³

¹²³UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

E-mail: ishelmiany.lena@gmail.com, denikamaludinyusup@uinsgd.ac.id,
anazhaitami@uinsgd.c.id

Abstract

This study aims to analyze the review of Islamic Law and Positive Law on the standardization of wage policies and the fulfillment of women workers' rights based on two different legal frameworks. Under Islamic Law, women and men have equal rights and obligations before the law and emphasize the need for wages sufficient to meet the basic needs of workers and their families, regardless of gender. Whereas Positive Law focuses on protection and equality, the principle of equality between men and women, the prohibition against discrimination, and the establishment of minimum wage standards are positive legal efforts in protecting both male and female workers. This research is a type of qualitative research with a normative juridical approach. The technique used is library research. The results of the study show that, first, equality to obtain a similar level of wages is the right of all workers, including women workers, according to both Islamic Law and Positive Law; second, an understanding of the two different legal frameworks can contribute to the development of an inclusive and fair working environment for women workers. The novelty of this research lies in identifying specific elements of Islamic Law that can be integrated into favorable law regulations to create a more comprehensive and equitable wage policy and fulfillment of women workers' rights.

Keywords: Standardization Of Wages; Fulfillment Of Rights; Women Workers

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif terhadap standarisasi kebijakan upah dan pemenuhan hak pekerja perempuan berdasarkan dua kerangka hukum yang berbeda. Berdasarkan Hukum Islam, perempuan dan laki-laki memiliki hak dan kewajiban yang sama di hadapan hukum dan menekankan perlunya upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya, tanpa membedakan jenis kelamin. Sedangkan Hukum Positif berfokus pada perlindungan dan kesetaraan, di mana prinsip kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, larangan terhadap diskriminasi dan penetapan standar upah minimum merupakan upaya hukum positif dalam melindungi pekerja baik laki-laki maupun perempuan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Teknik yang digunakan adalah studi kepustakaan (library research). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertama: kesetaraan untuk mendapatkan tingkat upah yang serupa adalah hak semua pekerja, termasuk pekerja perempuan baik menurut Hukum Islam maupun Hukum Positif; kedua, pemahaman tentang kedua kerangka hukum yang berbeda dapat berkontribusi terhadap pembangunan lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi pekerja perempuan. Kebaharuan penelitian ini terletak pada identifikasi elemen-elemen spesifik dari Hukum Islam yang dapat

diintegrasikan ke dalam regulasi hukum positif untuk menciptakan kebijakan upah dan pemenuhan hak pekerja perempuan yang lebih komprehensif dan berkeadilan.

Kata Kunci: Standarisasi Upah; Pemenuhan Hak; Pekerja Perempuan

PENDAHULUAN

Manusia disebut sebagai makhluk sosial, makhluk ekonomi, makhluk aktualisasi diri, dan makhluk yang berbicara atau berpikir.¹ Sebagai makhluk sosial, manusia adalah makhluk bermasyarakat yang senang berkumpul dan berkelompok, satu sama lainnya saling membutuhkan. Sebagai makhluk aktualisasi diri, manusia senantiasa berusaha untuk mangaktualkan dirinya dengan keadaan agar tidak ketinggalan. Sebagai makhluk yang berbicara, manusia adalah makhluk yang berakal, yang selalu berpikir baik dalam ucapan maupun perbuatan. Sebagai makhluk ekonomi, manusia bertujuan mencari kenikmatan sebesar-besarnya dan menjauhi ketidaknyamanan sebisa mungkin.² Oleh karena itu, manusia cenderung untuk selalu berusaha mencapai kualitas hidup yang lebih baik, salah satunya dengan bekerja. Dari bekerjalah manusia memperoleh pendapatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Indonesia diprediksi akan mengalami era bonus demografi di tahun 2023. Bonus demografi merupakan kondisi di mana jumlah penduduk yang berada pada usia produktif lebih banyak dibanding penduduk yang tidak produktif. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam pembangunan bangsa. Jumlah penduduk dan angkatan kerja yang begitu besar merupakan potensi yang dapat dimanfaatkan untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam yang dimiliki Indonesia, sebagai input dalam proses produksi barang dan jasa sehingga berbagai kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi, serta sebagai penggerak dalam suatu perekonomian. Namun di sisi lain jumlah penduduk dan angkatan kerja yang begitu besar membuktikan besarnya tantangan yang harus dihadapi Indonesia. Indonesia tidak hanya harus mampu menyejahterakan penduduknya dengan cara memenuhi berbagai macam kebutuhan penduduknya, tetapi juga harus mampu menyediakan lapangan kerja bagi angkatan kerjanya. Oleh karena itu, masalah lapangan kerja menjadi salah satu tujuan *Sustainable Development Goals* (SDG's).³

¹ Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif," *Az Zaqqa* 9, no. 2 (2017): 198, <https://doi.org/10.14421/azzarqa.v9i2.1463>.

² Atang Abd. Hakim and Jaih Mubarak, *Metodologi Studi Islam* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), h.207.

³ Iskandar Ahmaddien and Norma H. Sa'dia, "Pengaruh Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia," *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen* 1, no. 1 (2020): 22.

Masalah ketenagakerjaan erat kaitannya dengan sistem pengupahan. Pada peringatan hari buruh setiap tahunnya, sistem pengupahan merupakan salah satu tuntutan yang disuarakan para pekerja. Para pekerja menuntut peningkatan kesejahteraan melalui penghapusan *outsourcing* dan penolakan upah murah. Di Indonesia patokan upah didasarkan pada kebijakan upah minimum yang sudah lama diterapkan, baik di tingkat propinsi maupun tingkat kabupaten dan kota. Menurut Syamsuddin, adanya penetapan upah minimum diharapkan terdapat suatu tingkat upah terendah yang boleh dibayarkan oleh suatu perusahaan terhadap pekerja, mendorong naiknya kesejahteraan pekerja, dan secara nyata akan memperkecil jarak antara upah terendah dan tertinggi menuju terciptanya keseimbangan upah.⁴

Upah minimum menjadi perhatian banyak kalangan dalam upaya perlindungan perburuhan dalam bentuk perundang-undangan mengenai pengupahan. Perlindungan itu diperlukan karena terjadinya ketidakseimbangan kekuatan pengusaha dan keinginan kaum buruh. Buruh merupakan salah satu unsur pendukung dari unit produksi yang memegang peran penting dalam menghasilkan suatu produk. Berbicara tentang produksi tidak akan lepas dari konteks upah dan kebutuhan fisik minimum buruh.⁵ Negara-negara yang menerapkan upah rendah mendapat tekanan internasional untuk menaikkan upah minimum atau akan berhadapan dengan sanksi perdagangan.⁶ Pemikiran dasar penetapan upah minimum adalah bahwa upah minimum merupakan langkah memperoleh penghasilan yang layak untuk mencapai kesejahteraan pekerja dengan memperhatikan aspek produktifitas dan kemajuan perusahaan. Setiap tahun, penentuan upah minimum selalu menjadi bahasan utama diantara pengusaha, pemerintah dan serikat pekerja.⁷

Masalah tenaga kerja adalah masalah yang sangat kompleks dan besar. Kompleks karena masalahnya mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi dengan pola yang tidak selalu mudah dipahami. Besar karena menyangkut jutaan jiwa. Untuk menggambarkan masalah tenaga kerja dimasa yang akan datang tidaklah gampang karena disamping mendasarkan pada angka tenaga kerja di masa lampau, harus juga diketahui prospek produksi di masa

⁴ M. S. Syamsuddin, *Efektivitas Penetapan Upah Minimum Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja* (Jakarta: Badan Penelitian, Pengembangan, dan Informasi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2003), h. 1.

⁵ Grendi Hendrastomo, "Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh Diantara Kepentingan Negara Dan Korporasi," *Informasi* 36, no. 2 (2010): 1-17, <https://doi.org/10.21831/informasi.v2i2.6205>.

⁶ Vivi Alatas and Lisa A Cameron, "The Impact of Minimum Wages on Employment in a Low-Income Country: A Quasi-Natural Experiment in Indonesia," *Industrial and Labor Relations Review* 61, no. 2 (2008): 202, <https://doi.org/10.1177/001979390806100204>.

⁷ Izzaty and Rafika Sari, "Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Indonesia," *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik* 4, no. 2 (2013): 131-45, <https://doi.org/10.22212/jekp.v4i2.49>.

mendatang.⁸ Tenaga kerja adalah input yang tidak saja memiliki komponen fisik namun juga mempunyai daya pikir. Sangat penting kedudukan tenaga kerja dalam proses produksi karena tanpa adanya tenaga kerja proses produksi tidak dapat berjalan. Tidak sedikit pula masyarakat sekitar wilayah yang menjadi tenaga kerja/buruh dalam proses produksi.

Perempuan dan laki-laki di Indonesia mempunyai peluang yang sama untuk berpartisipasi dalam proses pembangunan di berbagai bidang kehidupan. Hal ini tertuang dalam UUD 1945 pasal 27 ayat 2 yaitu "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" dan pasal 28 D yaitu "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Namun dalam kenyataannya perempuan masih diperlakukan secara tidak adil. Kekurangadilan tersebut bisa tercipta dan berasal dari faktor budaya, sistem nilai/norma yang berlaku dalam masyarakat, dan agama atau kekeliruan cara pandang terhadap status perempuan. Ketidakadilan jender ini terjadi di berbagai kehidupan, salah satunya dalam lingkungan pekerjaan.⁹ Perempuan sering disebut sebagai angkatan kerja sekunder atau marginal. Disebut marginal karena apabila terjadi perubahan sedikit saja pada pasar tenaga kerja mereka dapat keluar atau masuk pasar tenaga kerja. Hanya karena perbedaan jenis kelamin, seringkali upah golongan perempuan lebih rendah daripada yang diterima oleh kaum laki-laki, sehingga diperlukan adanya kesetaraan jender dalam pasar tenaga kerja. Namun adakalanya sistem pengupahan masih mengalami ketidakadilan dan ketidakseimbangan antara pekerja laki-laki dan perempuan.

Berbagai pekerjaan dilakukan oleh perempuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya, mulai dari menjadi pembantu rumah tangga, pedagang, pengajar, buruh dan lain sebagainya. Menjadi buruh adalah salah satu cara bagi para perempuan yang mencari tambahan ekonomi keluarganya. Kerja yang dilakukan sebagai buruh pun terkadang tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan, kerja kasar, mengangkat beban berat, para perempuan ini lakukan demi tuntutan ekonomi. Perjuangan yang mereka alami bukanlah takdir Allah SWT. tapi tidak lain karena selama ini pemerintah sendiri tidak memperhatikan hak-hak warganya.¹⁰ Perempuan jarang mendapatkan pembinaan serta bantuan dari pemerintah, tidak

⁸ Maimun Sholeh, "Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia," *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan* 4, no. 1 (2012): 62-75, <https://doi.org/10.21831/jep.v4i1.618>.

⁹ Ahmaddien and Sa'dia, "Pengaruh Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia."

¹⁰ Muhammad Al-Ghazali, *Perempuan Dan Aneka Aktifitas* (Jakarta: Lentera Hati, 2005), h.362.

jarang posisi perempuan menjadi polemik di tengah masyarakat, ketika perempuan harus bekerja untuk meningkatkan perekonomian di dalam keluarganya.

Dorongan Islam pada perempuan untuk bekerja jelas sekali, banyak dalil-dalil yang dinyatakan Allah dalam Al-Qur'an yang mendorong perempuan untuk rajin bekerja. Allah menyebutkan secara khusus, misalnya dalam menegaskan bahwa perempuan yang bekerja baik (beramal shaleh) itu akan mendapatkan pahala dan imbalan tersendiri, tidak hanya menurut atau mendapat limpahan dari laki-laki. Islam telah membolehkan seorang perempuan untuk bekerja di luar rumah mencari nafkah asalkan ia tidak melalaikan tugasnya mengurus rumah tangga. Waktu yang dimiliki wanita sebaiknya tidak dihabiskan di luar rumah untuk bekerja melainkan ia tetap harus mengerjakan pekerjaan rumah dan mendidik anak-anaknya dan telah mendapatkan izin dari wali ataupun suaminya. Ada beberapa faktor yang menyebabkan wanita mencari nafkah, antara lain memberi tambahan pendapatan untuk menutupi kekurangan ekonomi, untuk mengatasi kebosanan dan kesepian di rumah, keinginan untuk berteman serta keinginan untuk mengejar status.

Pembangunan dapat dikatakan berhasil jika keluarga sejahtera. Keluarga sejahtera adalah keluarga yang dibentuk berdasarkan atas perkawinan yang sah, mampu memenuhi kebutuhan hidup spiritual dan materiil yang layak, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang antar anggota dan antara keluarga dengan masyarakat dan lingkungan. Dalam rumah tangga perempuan memberikan semua pelayanan untuk anak-anak, suami, dan anggota- anggota keluarga lainnya sepanjang hidupnya. Dewasa ini kenyataan menunjukkan bahwa perempuan sekarang tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga. Tuntutan sosial dan ekonomi rumah tangga yang cukup berat mendorong perempuan mencari nafkah untuk menambah penghasilan keluarga. Beberapa motivasi perempuan untuk bekerja yaitu suami tidak bekerja, pendapatan rumah tangga rendah sedangkan jumlah tanggungan keluarga cukup tinggi, mengisi waktu luang, ingin mencari uang sendiri dan ingin mencari pengalaman.¹¹ Dengan demikian keadaan sosial ekonomi berpengaruh terhadap partisipasi dan keinginan perempuan untuk bekerja di luar rumah tangga untuk memperoleh pendapatan yang mampu menunjang ekonomi rumah tangganya.

Kaum perempuan yang turut bekerja di sektor produksi maupun jasa atau bekerja sebagai tenaga buruh di lahan-lahan yang membutuhkan tenaga kerja atau buruh. Keterlibatan perempuan atau ibu rumah tangga sebagai pencari nafkah kedua setelah ayah atau suami di pengaruhi oleh majunya ilmu pengetahuan dan teknologi serta keadaan ekonomi yang tidak stabil. Menjadi tenaga buruh dan

¹¹ Putu Martini Dewi, "Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan Dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga," *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan* 5, no. 2 (2012): 119-24.

terkadang jasa perempuan di harga jauh lebih rendah dari jasa laki-laki, upah yang diterima oleh perempuan lebih rendah. Problem buruh selama ini berpokok pada masalah fundamental, yaitu upah. Selama ini upah buruh tidak sebanding dengan pengeluaran yang harus buruh keluarkan untuk memenuhi kebutuhan pokok keluarga mereka. Permasalahan-permasalahan yang muncul diseperti buruh menunjukkan keterpinggiran mereka. Ketidakmampuan mereka dalam mengenyam pendidikan membuat buruh menerima apa adanya. Dalam dunia produksi yang merupakan suatu usaha dalam perusahaan menggunakan jasa buruh namun upah yang diterima sudah masuk dalam upah minimum yang di tentukan oleh pemerintah, jadi kualitas hidup buruh yang bekerja pada suatu perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi mereka.¹²

Agama Islam merupakan agama yang sempurna. Ajaran Islam menjadi dasar atau patokan bagi kaum muslimin dalam menjalankan aktifitas kehidupan. Islam telah mengatur berbagai hal dalam bidang kehidupan di antaranya adalah perkara ibadah, muamalah, siyasah, jinayah dan lain sebagainya. Sebagai makhluk sosial tentunya kita tidak lepas dari hubungan antar manusia, Islam telah mengatur hubungan ini dalam muamalah.¹³

Pembahasan tentang upah dan hak pekerja perempuan beragam dan bervariasi. Penelitian Aprijon Efendi, bahwa perempuan memiliki peran penting bagi kesejahteraan masyarakat, baik dalam skala kecil seperti pembentukan keluarga dan dalam pembangunan skala besar seperti negara. Islam menegaskan bahwa, identitas bangsa memiliki hubungan dekat dengan peran perempuan, bahkan keberadaan tolok ukur keberhasilan sebuah negara diukur dari kepiawaian perempuan, jika seorang perempuan menjadi baik, maka negara akan maju, sebaliknya jika dia tidak bertindak dengan baik maka negara akan hancur.¹⁴ Selanjutnya penelitian Amiroh Ambarwati, bahwa Islam menganjurkan kaum perempuan untuk tidak melalaikan tugas dan fungsinya dalam keluarga demi terjaga dan terciptanya keluarga yang *sakinah, mawadah, wa rahmah*. Oleh karena itu, dalam setiap keputusan yang hendak diambil, dia harus bisa menentukan skala prioritas yang tepat terhadap kemaslahatan aktivitas yang dilakukannya.¹⁵ Adapun penelitian Khusnul Khotimah, bahwa pekerjaan perempuan di sektor informal

¹² Hendrastomo, "Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh Diantara Kepentingan Negara Dan Korporasi."

¹³ Erry Fitrya Primadhany, Baihaki Baihaki, and Zainal Makrup, "Akad Mudharabah Dan Relevansinya Dengan Ayat Muamalah Pada Transaksi Teknologi Finansial Syariah," *TAWAZUN: Journal of Sharia Economic Law* 6, no. 1 (2023): 70, <https://doi.org/10.21043/tawazun.v6i1.16149>.

¹⁴ Aprijon Efendi, "Eksistensi Wanita Dalam Perspektif Islam," *Muwazah* 5, no. 2 (2014): 225-41, <https://doi.org/10.28918/muwazah.v5i2.347>.

¹⁵ Amiroh Ambarwati, "Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Islam," *Muwazah* 1, no. 2 (2013): 101-8, <https://doi.org/10.28918/muwazah.v1i2.284>.

biasanya kurang memberikan jaminan perlindungan secara hukum dan jaminan kesejahteraan yang memadai, di samping kondisi kerja yang memprihatinkan serta pendapatan yang rendah. Namun demikian, meski perempuan mendapat upah hanya 70% dibandingkan laki-laki, tetapi perempuan telah mengambil porsi 45% dari seluruh partisipasi angkatan kerja.¹⁶

Pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terfokus pada tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif terhadap standarisasi kebijakan upah dan pemenuhan hak pekerja perempuan berdasarkan dua kerangka hukum yang berbeda. Berdasarkan Hukum Islam, perempuan dan laki-laki memiliki hak dan kewajiban yang sama di hadapan hukum dan menekankan perlunya upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya, tanpa membedakan jenis kelamin. Sedangkan Hukum Positif berfokus pada perlindungan dan kesetaraan, di mana prinsip kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, larangan terhadap diskriminasi dan penetapan standar upah minimum merupakan upaya hukum positif dalam melindungi pekerja baik laki-laki maupun perempuan. Adapun kebaharuan penelitian ini terletak pada identifikasi elemen-elemen spesifik dari Hukum Islam yang dapat diintegrasikan ke dalam regulasi hukum positif untuk menciptakan kebijakan upah dan pemenuhan hak pekerja perempuan yang lebih komprehensif dan berkeadilan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif analisis. Teknik yang digunakan adalah studi kepustakaan (*library research*)¹⁷. Selanjutnya data yang telah dihimpun disusun untuk kemudian disimpulkan secara objektif¹⁸. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dalam menelaah standarisasi kebijakan upah dan pemenuhan hak pekerja perempuan berdasarkan dua kerangka hukum yang berbeda yaitu Hukum Islam dan Hukum Positif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesetaraan Perempuan di Masyarakat

Berdasarkan sejarah, ketika Islam datang di semenanjung Arab, negara-negara Barat didominasi oleh pandangan Romawi, Yunani dan Kristen yang masih memandang negatif terhadap perempuan. Kemudian Islam muncul, merombak total pandangan tersebut dan merekonstruksinya sedemikian rupa sehingga perempuan

¹⁶ Khusnul Khotimah, "Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan," *Jurnal Studi Gender & Anak* 4, no. 1 (2009): 158–80.

¹⁷ Moh. Nazir, "Metode Penelitian" (Bandung: Ghalia Indonesia, 2003), 193.

¹⁸ Suerjono Sukanto dan Sri Mamudji, "Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat", Cet. 11 (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), 13.

tidak lagi dipandang sebagai sosok tubuh yang hina, tetapi diposisikan pada tempat yang mulia dan dapat melindungi jati diri kaum perempuan, berikut hak dan kewajiban wanita dalam al-Qur'an:¹⁹

Pertama: Islam tidak membedakan kedudukan antara laki-laki dan perempuan karena diciptakan dari unsur yang sama. Allah berfirman dalam beberapa ayat berikut:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا رَقِيبًا

“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. (QS. Al-Nisa' [4]:1)²⁰

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

“Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.” (QS. Al-Hujurat [49]:13)²¹

وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

“Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah Dia menciptakan untukmu isteri-isteri dari jenismu sendiri, supaya kamu cenderung dan merasa tenteram kepadanya, dan dijadikan-Nya diantaramu rasa kasih dan sayang. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tandatanda bagi kaum yang berfikir.” (QS. Al-Rum [30]: 21)²²

¹⁹ Efendi, “Eksistensi Wanita Dalam Perspektif Islam.”

²⁰ Soenarjo, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya, Edisi Penyempurna* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2019), 114.

²¹ Soenarjo, 847.

²² Soenarjo, 644.

Kedua: Islam menganggap perempuan adalah patner kaum laki-laki dalam berbuat kebaikan, peran dan tanggungjawab wanita sama dengan pria, sebagaimana Allah berfirman:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ
عَزِيزٌ حَكِيمٌ

"Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana." (QS. Al- Taubah [9]: 71)²³

وَعَدَ اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا وَمَسْكِنٍ
طَيِّبَةٍ فِي جَنَّاتٍ عَدْنٍ وَرِضْوَانٍ مِّنَ اللَّهِ أَكْبَرَ ذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

Allah menjanjikan kepada orang-orang mukmin, lelaki dan perempuan, (akan mendapat) surga yang dibawahnya mengalir sungaisungai, kekal mereka di dalamnya, dan (mendapat) tempat-tempat yang bagus di surga 'Adn. dan keridhaan Allah adalah lebih besar; itu adalah keberuntungan yang besar. (QS. Al- Taubah [9]: 72)²⁴

Ketiga: Islam mengakui karya dan peran perempuan serta memberikan ganjaran dengan porsi yang sama dengan kaum laki-laki. Islam lebih melihat kepada hasil kerja seseorang terlepas apakah ia laki-laki atau perempuan. Dalam ayat berikut dijelaskan:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ
بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

"Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami

²³ Soenarjo, 291.

²⁴ Soenarjo, 291.

berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (QS. al-Nahl [16]: 97)²⁵

إِنَّ الْمُسْلِمِينَ وَالْمُسْلِمَاتِ وَالْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَالْقَنِينَ وَالْقَنَاتِ وَالصَّادِقِينَ وَالصَّادِقَاتِ وَالصَّابِرِينَ وَالصَّابِرَاتِ وَالْخَشِيعِينَ وَالْخَشِيعَاتِ وَالْمُتَصَدِّقِينَ وَالْمُتَصَدِّقَاتِ وَالصَّائِمِينَ وَالصَّائِمَاتِ وَالْحَفِظِينَ وَالْحَفِظَاتِ وَالذَّكِرِينَ اللَّهُ كَثِيرًا وَالذَّكِرَاتِ أَعَدَّ اللَّهُ لَهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

"Sesungguhnya laki-laki dan perempuan yang muslim, laki-laki dan perempuan yang mukmin, laki-laki dan perempuan yang tetap dalam ketaatannya, laki-laki dan perempuan yang benar, laki-laki dan perempuan yang sabar, laki-laki dan perempuan yang khusyuk, laki-laki dan perempuan yang bersedekah, laki-laki dan perempuan yang berpuasa, laki-laki dan perempuan yang memelihara kehormatannya, laki-laki dan perempuan yang banyak menyebut (nama) Allah, Allah telah menyediakan untuk mereka ampunan dan pahala yang besar." (QS. al-Ahzab [33]: 35)²⁶

Keempat: Islam memberikan kesempatan yang sama antara wanita dan pria dalam mendapatkan pendidikan untuk bekal masa depan, sebagaimana ditegaskan dalam dua ayat di bawah ini:

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ

"Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya." (QS. Al-Taubah [9]: 122).²⁷

²⁵ Soenarjo, 417.

²⁶ Soenarjo, 673.

²⁷ Soenarjo, 279.

أَلَمْ تَرَ إِلَى الَّذِينَ نَافَقُوا يَقُولُونَ لِإِخْوَانِهِمُ الَّذِينَ كَفَرُوا مِنْ أَهْلِ الْكِتَابِ لَئِنْ أُخْرِجْتُمْ لَنَخْرُجَنَّ مَعَكُمْ وَلَا نُطِيعُ فِيكُمْ أَحَدًا أَبَدًا وَإِنْ قُوتِلْتُمْ لَنَنصُرَنَّكُمْ وَاللَّهُ يَشْهَدُ إِنَّهُمْ لَكَاذِبُونَ

"Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapanglapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan." (QS. al-Hasyr [59]:11)²⁸

Aplikasi dari ayat-ayat di atas, dapat kita lihat dalam sejarah Islam yaitu tercatat nama-nama perempuan yang ikut berperan mewarnai kehidupan bangsa saat itu, baik yang berperan sebagai pedagang, perawat, pejuang, maupun pendidik. Seperti Khadijah binti Khuwailid r.a istri Rasulullah saw adalah pengusaha terkenal pada masanya, Nusaibah r.a sebagai pejuang perempuan yang gagah berani, Rufaidah r.a sebagai perawat, Zainab binti Jahsy pengrajin pengelolah kulit hewan menjadikanya barang berharga. Dalam bidang pendidikan, kita kenal beberapa nama perempuan yang berperan sebagai ilmuwan yang ahli Hadits, ahli Fiqih, ahli sastra Arab, sebagai contoh 'Aisyah r.a, istri Rasulullah saw berperan sebagai pendidik yang aktif mengajar para perempuan pada zamannya. 'Aisyah r.a juga seorang ilmuwan yang mampu menghafal sebanyak 2210 hadits, di samping menguasai ilmu tafsir, fiqih, balaghah, dan sebagainya. Pada zaman berikutnya, perempuan tetap menduduki posisi yang sama di mana salah seorang guru Imam Syafi'i adalah perempuan yang bernama Sakinah binti Husein, begitu juga Ibnu Hajar al-Asqalani diantara gurunya adalah perempuan. Dari deskripsi ini, maka jelas adanya bahwa perempuan bukanlah rival atau musuh bagi kaum laki-laki, akan tetapi perempuan adalah mitra bagi laki-laki, yang keduanya saling mengisi tugas masing-masing sebagai khalifah di muka bumi ini²⁹.

Perempuan dan laki-laki mempunyai peluang yang sama untuk berpartisipasi dalam proses pembangunan di berbagai bidang kehidupan. Hal ini tertuang dalam UUD 1945 pasal 27 ayat 2 yaitu "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" dan pasal 28 D yaitu "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Namun dalam kenyataannya perempuan masih

²⁸ Soenarjo, 917.

²⁹ Efendi, "Eksistensi Wanita Dalam Perspektif Islam."

diperlakukan secara tidak adil. Kekurangadilan tersebut bisa tercipta dan berasal dari faktor budaya, sistem nilai/norma yang berlaku dalam masyarakat, dan agama atau kekeliruan cara pandang terhadap status perempuan. Ketidakadilan jender ini terjadi di berbagai kehidupan, salah satunya dalam lingkungan pekerjaan. Perempuan sering disebut sebagai angkatan kerja sekunder atau marginal. Disebut marginal karena apabila terjadi perubahan sedikit saja pada pasar tenaga kerja mereka dapat keluar atau masuk pasar tenaga kerja. Hanya karena perbedaan jenis kelamin, seringkali upah golongan perempuan lebih rendah daripada yang diterima oleh kaum laki-laki, sehingga diperlukan adanya kesetaraan jender dalam pasar tenaga kerja³⁰.

Kesetaraan dan keadilan jender dalam bidang ketenagakerjaan dapat tercapai melalui pengarusutamaan jender, dalam hal ini terdapat pengakuan terhadap kontribusi perempuan dalam dunia kerja, memungkinkan akses perempuan terhadap pemanfaatan dan kontrol terhadap semua sumber daya yang ada, dan perlindungan yang cukup bagi pekerja perempuan agar tidak terjadi eksploitasi pekerja perempuan dan menghindari adanya pelecehan seksual terhadap pekerja perempuan dalam pasar tenaga kerja di Indonesia.

Selanjutnya pada sektor publik, masalah umum yang dihadapi perempuan dalam pekerjaan adalah kecenderungan perempuan terpinggirkan pada jenis-jenis pekerjaan yang upahnya rendah, kondisi kerja buruk, dan tidak memiliki keamanan kerja. Hal ini berlaku khusus bagi perempuan berpendidikan menengah ke bawah. Pekerjaan di kota adalah sebagai buruh pabrik, sedangkan di pedesaan adalah sebagai buruh tani. Hal yang perlu digarisbawahi di sini adalah bahwa kecenderungan perempuan terpinggirkan pada pekerjaan marginal tersebut tidak semata-mata disebabkan faktor pendidikan. Dari kalangan pengusaha sendiri, terdapat preferensi untuk mempekerjakan perempuan pada sektor tertentu dan jenis pekerjaan tertentu karena upah perempuan lebih rendah dari laki-laki³¹.

Kenyataan lain juga dapat diperlihatkan pada buruh perempuan di sektor informal yang merupakan tempat kerja tidak teratur dan terorganisir. Dalam keadaan ini, buruh perempuan miskin lebih sering mengalami eksploitasi ketimbang buruh laki-laki. Di sawah-sawah Asia Tenggara misalnya, perempuan mendapat upah sepertiga lebih rendah dibanding laki-laki untuk pekerjaan yang sama, menghadapi pelecehan seksual, bekerja terus selama hamil dan melahirkan, serta tidak memiliki jaminan keselamatan dan kesehatan.

³⁰ Ahmaddien and Sa'dia, "Pengaruh Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia."

³¹ Khotimah, "Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan."

Pemahaman Tentang Kedua Kerangka Hukum yang Berbeda

Islam telah menganugerahkan kemuliaan pada seluruh umat manusia di muka bumi ini tanpa memandang perbedaan jenis kelamin, ras, dan suku. Ini berarti bahwa, kemuliaan yang dianugerahkan Islam pada kaum perempuan merupakan bagian integral dari kemuliaan yang juga dianugerahkan pada seluruh umat manusia. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt dalam Q.S. Al-Isra' : 70 :

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

“Dan sesungguhnya Kami telah memuliakan anak Adam (manusia) dan Kami muliakan juga mereka di darat dan di laut, Kami beri mereka rezeki yang baik-baik dan Kami benar benar unggulkan mereka atas kebanyakan ciptaan Kami” (QS. al-Isra' [17]:70)³²

Secara implisit, ayat ini menegaskan bahwa kemuliaan itu telah dianugerahkan Allah Swt kepada seluruh umat manusia, baik laki-laki maupun perempuan. Selanjutnya, Islam juga memperkuat bahwa kemuliaan ini dibangun di atas realitas kemanusiaan semata, yang mencakup kaum laki-laki dan perempuan secara setara. Kesetaraan kemuliaan ini akan dapat terjadi manakala dibingkai oleh selendang ketaqwaan dan amal shaleh. Lebih lanjut Allah menjelaskan bahwa kedudukan manusia terdiri dari beberapa tingkatan. Hanya saja, diferensiasi gradasi kemuliaan tersebut bukan karena perbedaan “realitas kemuliaan” itu sendiri, melainkan karena ketaqwaan mereka (laki-laki dan perempuan) kepada Allah. Dari diferensiasi gradasi ketaqwaan ini, lahir pula diferensiasi gradasi dalam hal amal shaleh bagi kemaslahatan umat manusia. Karena faktor diferensiasi gradasi kemuliaan manusia hanya satu, yaitu ketaqwaan kepada Allah, maka pahala atau balasan untuk manusia atas segala amal perbuatan mereka juga satu, baik secara kuantitas maupun kualitas. Tidak ada alasan bagi laki-laki maupun perempuan untuk memperoleh diferensiasi gradasi dalam hal balasan.³³

Setiap individu memiliki kewajiban-kewajiban yang harus ditunaikan dan memiliki hak-hak yang harus diterima. Sebuah komunitas akan terbentuk dan eksis dengan adanya hak dan kewajiban. Setiap komunitas manusia memiliki diferensiasi gradasi dalam hak dan kewajiban sesuai dengan faktor-faktor terbentuknya hak dan kewajiban tersebut. Pada umumnya, diferensiasi gradasi dalam hak dan kewajiban tersebut tergantung kepada paham religius atau filsafat sosial yang dianut, atau sesuai dengan tradisi yang berakar di dalamnya.

³² Soenarjo, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya, Edisi Penyempurna*, 437.

³³ Ambarwati, “Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Islam.”

Perempuan memiliki hak, selain memiliki kewajiban yang harus ditunaikan dalam kehidupannya di tengah masyarakat manusia. Dalam hal ini, perempuan sama dengan laki-laki, dengan mengabaikan kadar persamaan dan perbedaannya. Sumber kewajiban perempuan dalam syariat Islam adalah realitas penghambaan perempuan kepada Allah Swt. Secara substantif, Allah Swt memberi beban yang sama antara laki-laki dan perempuan. Dengan kata lain, setiap laki-laki dan perempuan “sama-sama” memiliki kewajiban patuh kepada Allah Swt. Akan tetapi, kewajiban laki-laki dan perempuan tentu kontekstual terhadap diferensiasi gender antara keduanya, baik fisik maupun psikis.

Peran ganda sebagai pekerja dilakukan oleh perempuan dengan berbagai alasan. Alasan pertama adalah karena adanya himpitan faktor ekonomi. Alasan ini biasanya banyak dikemukakan oleh perempuan yang berdomisili di daerah pinggiran (pedesaan) yang sebagian besar mengandalkan sektor pertanian sebagai mata pencaharian. Pada banyak kasus, masyarakat pedesaan yang semula memenuhi kebutuhan hidupnya dari hasil pertanian, beralih ke bidang non pertanian. Pada pola pencaharian pertanian, laki-laki biasanya bertugas mengerjakan sawah dan ladang. Sedangkan wanita mengerjakan tugas domestik atau rumah tangga.

Alasan kedua yang juga sering diungkapkan oleh perempuan yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja di luar rumah adalah karena adanya dorongan keinginan untuk beraktualisasi dalam kehidupan bermasyarakat. Alasan ini banyak dikemukakan oleh kalangan perempuan yang tinggal di lingkungan perkotaan karena rata-rata mereka mempunyai bekal pendidikan dan ketrampilan yang cukup memadai. Dengan adanya bekal pendidikan dan ketrampilan tersebut, maka lapangan kerja yang dapat menampung mereka juga relatif lebih jelas dan lebih menjanjikan, misalnya saja menjadi dokter, perawat, guru, dosen, polisi, karyawan bank atau kantor, ataupun pekerjaan-pekerjaan lain yang mensyaratkan pendidikan dan ketrampilan yang memadai.

Selain kedua alasan tersebut di atas, ada pula sekelompok perempuan yang mengemukakan alasan lain yang relatif lebih sederhana. Bagi kelompok ketiga ini, mereka memutuskan untuk menjalankan peran ganda bukan karena terhimpit oleh faktor ekonomi dan bukan pula karena motivasi ingin menunjukkan eksistensi dirinya dalam kehidupan sosial. Umumnya mereka bekerja hanya sekedar untuk mengisi waktu luang dan mengatasi kejenuhan melakukan rutinitas urusan rumah tangga saja.

Berdasarkan hukum Islam pengupahan termasuk ke dalam *Ijārah al-ʿamal*. Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta.³⁴ Dalam Al-Qurʿan, besar minimal gaji memang

³⁴ Abdullah Abdul Husain At-Tariqi, *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, Dan Tujuan, Cet. Ke-1* (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004), h.99.

tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seseorang (pengelola) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah. Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al- Qur'an dan Hadis yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan.³⁵

Berdasarkan Hukum Positif, pengupahan diatur dalam hukum perburuhan. Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.³⁶ Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Bagi pengusaha upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendahrendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi karyawan, upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi: jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu.³⁷

Berdasarkan hal tersebut di atas, tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif terhadap standarisasi kebijakan upah dan pemenuhan hak pekerja perempuan, di antaranya: *Pertama*: Prinsip Kesetaraan. Islam berpandangan bahwa Prinsip kesetaraan gender ditekankan dalam hukum ekonomi Islam. Al-Qur'an dan Hadis menegaskan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam banyak aspek kehidupan, termasuk dalam hal pekerjaan dan upah. Sedangkan Hukum Positif memberikan pandangan Prinsip kesetaraan gender juga diakui dalam hukum positif di banyak negara. Undang-undang ketenagakerjaan melarang

³⁵ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman, Cet. Ke-4* (Bandung: Mizan, 1996), h.191.

³⁶ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi, 1992), h. 20.

³⁷ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008), 87.

diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dan menetapkan prinsip kesetaraan dalam upah dan perlakuan di tempat kerja.

Kedua: Standar Upah Minimum. Mengenai Standar Upah minimum dalam pandangan Hukum Islam Menekankan bahwa upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya, tanpa membedakan antara jenis kelamin. Prinsip ini sesuai dengan konsep keadilan ekonomi dalam Islam. Sedangkan dalam pandangan Hukum Positif Negara-negara umumnya memiliki undang-undang yang menetapkan standar upah minimum untuk melindungi pekerja dari eksploitasi. Standar ini berlaku untuk semua pekerja tanpa memandang jenis kelamin.

Ketiga: Perlindungan Terhadap Diskriminasi Gender. Mengenai Perlindungan Terhadap Diskriminasi Gender, Islam melarang segala bentuk diskriminasi terhadap pekerja perempuan dalam hal upah, penempatan kerja, dan kesempatan karir sedangkan Hukum Positif berpendapat bahwa Hukum positif memiliki ketentuan yang melarang diskriminasi gender di tempat kerja, termasuk dalam hal upah dan promosi.

Keempat: Perlindungan terhadap Kesejahteraan Pekerja Perempuan. Dalam hal perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja perempuan, Islam Mendorong perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja perempuan, termasuk hak untuk cuti melahirkan, cuti hamil, dan akses terhadap layanan kesehatan yang sesuai. Sedangkan dalam pandangan Hukum Positif Negara memiliki regulasi yang mengatur hak-hak pekerja perempuan terkait dengan kehamilan, melahirkan, dan akses terhadap layanan kesehatan.

Kelima: Partisipasi dalam Pembuatan Kebijakan. Partisipasi dalam pembuatan kebijakan dalam Islam Memberikan hak kepada perempuan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan kondisi kerja mereka, baik melalui konsultasi atau lembaga partisipatif. Sedangkan Hukum Positif Negara biasanya mengatur partisipasi pekerja dalam proses pembuatan kebijakan melalui perwakilan serikat pekerja atau lembaga yang relevan.

Identifikasi Elemen-Elemen Spesifik Hukum Islam dan Hukum Positif

Pertama: Identifikasi Elemen-Elemen Spesifik dari Hukum Islam, Elemen spesifik Hukum Islam yang dimaksud adalah prinsip-prinsip, nilai, atau ketentuan yang terkandung dalam hukum Islam yang berorientasi pada keadilan sosial, kesejahteraan, dan perlindungan hak-hak perempuan. Contohnya adalah konsep 'adl (keadilan), ihsan (kebaikan), dan masalah (kemaslahatan umum), yang semuanya menjadi dasar dalam pembentukan kebijakan yang adil dan berimbang. Dalam konteks ini, penelitian berusaha mengidentifikasi elemen-elemen tersebut secara jelas, baik dari Al-Qur'an, Hadis, maupun literatur fikih klasik dan kontemporer. Konsep keseimbangan dalam konteks hukum Islam mengacu pada upaya untuk

mencapai keselarasan antara berbagai aspek kehidupan dan hukum, sehingga tercipta harmoni dalam masyarakat. Keseimbangan ini tidak hanya berlaku dalam aspek individu, tetapi juga antara individu dan masyarakat, serta antara hak dan kewajiban.³⁸

Kedua: Integrasi ke dalam Regulasi Hukum Positif. Hukum positif adalah sistem hukum yang berlaku di suatu negara, seperti undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur upah dan hak pekerja perempuan di Indonesia. Indonesia adalah negara hukum, yang menempatkan “hukum sebagai panglima”. Segala persoalan dan penyimpangan yang bersinggungan dengan ranah hukum tentunya diselesaikan dengan “pisau hukum”.³⁹ Penelitian ini menawarkan cara untuk memadukan elemen-elemen Hukum Islam dengan aturan hukum positif agar lebih responsif terhadap kebutuhan pekerja perempuan. Misalnya, prinsip ihsan dapat diterapkan melalui kebijakan cuti hamil berbayar atau pengaturan jam kerja fleksibel. Karena bekerja adalah hak setiap manusia sebagai upaya untuk menjaga dan mempertahankan derajat kemanusiaannya sebagai makhluk Tuhan YME.⁴⁰

Ketiga: Kebijakan Upah yang Lebih Komprehensif. Dalam hal kebijakan upah, penelitian menekankan perlunya mempertimbangkan faktor non-ekonomis seperti kebutuhan khusus pekerja perempuan (misalnya, biaya kesehatan reproduksi dan tanggung jawab rumah tangga). Hukum Islam dapat memberikan kerangka etis untuk melengkapi pendekatan hukum positif yang sering kali hanya berbasis standar minimum upah.

Keempat: Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan yang Berkeadilan. Fokus utama adalah memastikan bahwa hak-hak pekerja perempuan tidak hanya dipenuhi secara formal, tetapi juga secara substantif. Penelitian ini menawarkan pendekatan yang lebih sensitif gender dengan menambahkan prinsip Hukum Islam sebagai landasan moral yang dapat memperkaya regulasi hukum positif. Misalnya, pendekatan ini bisa mendorong pelaksanaan kebijakan anti-diskriminasi berbasis gender yang lebih efektif. Sesuai dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang

³⁸ Sumarta Sumarta, Burhandin Burhanudin, and Tenda Budiyo, “Maqasid Al-Syariah Mendorong Keadilan Dan Keseimbangan Dalam Hukum Islam,” *Khulasah : Islamic Studies Journal* 6, no. 1 (2024): 16–31, <https://doi.org/10.55656/kisj.v6i1.120>.

³⁹ Oyo Sunaryo Mukhlis and Nasrudin Nasrudin, “Membangun Karakter Masyarakat Taat Hukum Perspektif Sosiologi Hukum,” *Islamica Jurnal Ilmu-Ilmu Agama Islam* 3, no. 2 (2016): 38–46, https://www.academia.edu/28586493/Membangun_Karakter_Masyarakat_Taat_Hukum_Perspektif_Sosiologi_Hukum.

⁴⁰ Any Suryani Hamzah, “Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Beserta Keluarganya Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan Konvensi Internasional Perlindungan Buruh Migran Beserta Keluarganya,” *Jurnal Hukum & Pembangunan* 46, no. 2 (2016): 256, <https://doi.org/10.21143/jhp.vol46.no2.78>.

layak, penting untuk mengeliminasi diskriminasi terhadap wanita sebagai bagian dari perlindungan hak asasi manusia.⁴¹

Kelima: Signifikansi Kebaharuan. Kebaharuan ini relevan karena membuka ruang untuk memperkaya hukum positif dengan nilai-nilai etis dan spiritual yang terkandung dalam Hukum Islam, sehingga dapat menciptakan regulasi yang lebih berkeadilan, inklusif, dan sesuai dengan kebutuhan sosial budaya masyarakat Indonesia.

Berdasarkan kebaharuan tersebut, penelitian tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam studi perbandingan hukum, tetapi juga kontribusi praktis dalam meningkatkan kualitas regulasi dan kebijakan publik yang lebih responsif terhadap hak-hak pekerja perempuan.

KESIMPULAN

Standarisasi kebijakan upah dan pemenuhan hak pekerja perempuan menurut hukum Islam dan hukum positif menunjukkan bahwa kedua sistem hukum memiliki perbedaan konteks dan terminologi, namun keduanya memiliki kesamaan dalam prinsip-prinsip dasar perlindungan dan kesetaraan bagi pekerja perempuan. Islam telah menganugerahkan kemuliaan pada seluruh umat manusia di muka bumi ini tanpa memandang perbedaan jenis kelamin, ras, dan suku. Selanjutnya, Islam juga memperkuat bahwa kemuliaan ini dibangun di atas realitas kemanusiaan semata, yang mencakup kaum laki-laki dan perempuan secara setara. Kesetaraan kemuliaan ini akan dapat terjadi manakala dibingkai oleh selendang ketaqwaan dan amal shaleh. Perempuan dan laki-laki mempunyai peluang yang sama untuk berpartisipasi dalam proses pembangunan di berbagai bidang kehidupan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmaddien, Iskandar, and Norma H. Sa'dia. "Pengaruh Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia." *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen* 1, no. 1 (2020): 22.
- Al-Ghazali, Muhammad. *Perempuan Dan Aneka Aktifitas*. Jakarta: Lentera Hati, 2005.
- Alatas, Vivi, and Lisa A Cameron. "The Impact of Minimum Wages on Employment in a Low-Income Country: A Quasi-Natural Experiment in Indonesia." *Industrial and Labor Relations Review* 61, no. 2 (2008): 202. <https://doi.org/10.1177/001979390806100204>.

⁴¹ Maisyithoh Rahma Fitri, Mumtazinur Mumtazinur, and Husni Mubarak, "Islam Dan Negara: Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Wanita Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan," *Politica: Jurnal Hukum Tata Negara Dan Politik Islam* 11, no. 1 (2024): 106–17, <https://doi.org/10.32505/politica.v11i1.9232>.

- Ambarwati, Amiroh. "Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Islam." *Muwazah* 1, no. 2 (2013): 101–8. <https://doi.org/10.28918/muwazah.v1i2.284>.
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008.
- At-Tariqi, Abdullah Abdul Husain. *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, Dan Tujuan, Cet. Ke-1*. Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Refleksi Atas Pemikiran Keislaman, Cet. Ke-4*. Bandung: Mizan, 1996.
- Dewi, Putu Martini. "Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan Dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga." *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan* 5, no. 2 (2012): 119–24.
- Efendi, Aprijon. "Eksistensi Wanita Dalam Perspektif Islam." *Muwazah* 5, no. 2 (2014): 225–41. <https://doi.org/10.28918/muwazah.v5i2.347>.
- Hakim, Atang Abd., and Jaih Mubarak. *Metodologi Studi Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000.
- Hamzah, Any Suryani. "Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Beserta Keluarganya Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan Konvensi Internasional Perlindungan Buruh Migran Beserta Keluarganya." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 46, no. 2 (2016): 256. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol46.no2.78>.
- Hendrastomo, Grendi. "Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh Diantara Kepentingan Negara Dan Korporasi." *Informasi* 36, no. 2 (2010): 1–17. <https://doi.org/10.21831/informasi.v2i2.6205>.
- Hidayati, Ika Novi Nur. "Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif." *Az Zarqa* 9, no. 2 (2017): 198. <https://doi.org/10.14421/azzarqa.v9i2.1463>.
- Izzaty, and Rafika Sari. "Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Indonesia." *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik* 4, no. 2 (2013): 131–45. <https://doi.org/10.22212/jekp.v4i2.49>.
- Khotimah, Khusnul. "Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan." *Jurnal Studi Gender & Anak* 4, no. 1 (2009): 158–80.
- Moh. Nazir. *Metode Penelitian*. Bandung: Ghalia Indonesia, 2003.
- Mukhlis, Oyo Sunaryo, and Nasrudin Nasrudin. "Membangun Karakter Masyarakat Taat Hukum Perspektif Sosiologi Hukum." *Islamica Jurnal Ilmu-Ilmu Agama Islam* 3, no. 2 (2016): 38–46. https://www.academia.edu/28586493/Membangun_Karakter_Masyarakat_at_Taat_Hukum_Perspektif_Sosiologi_Hukum.
- Primadhany, Erry Fitriya, Baihaki Baihaki, and Zainal Makrup. "Akad Mudharabah Dan Relevansinya Dengan Ayat Muamalah Pada Transaksi Teknologi Finansial Syariah." *TAWAZUN : Journal of Sharia Economic Law* 6, no. 1 (2023): 70. <https://doi.org/10.21043/tawazun.v6i1.16149>.
- Rahma Fitri, Maisyithoh, Mumtazinur Mumtazinur, and Husni Mubarak. "Islam

- Dan Negara: Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Wanita Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan." *Politica: Jurnal Hukum Tata Negara Dan Politik Islam* 11, no. 1 (2024): 106–117. <https://doi.org/10.32505/politica.v11i1.9232>.
- Sholeh, Maimun. "Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia." *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan* 4, no. 1 (2012): 62–75. <https://doi.org/10.21831/jep.v4i1.618>.
- Soenarjo. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya, Edisi Penyempurna*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2019.
- Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi, 1992.
- Suerjono Sukanto dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Cet. 11. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.
- Sumarta, Sumarta, Burhandin Burhanudin, and Tenda Budiyo. "Maqasid Al-Syariah Mendorong Keadilan Dan Keseimbangan Dalam Hukum Islam." *Khulasah: Islamic Studies Journal* 6, no. 1 (2024): 16–31. <https://doi.org/10.55656/kisj.v6i1.120>.
- Syamsuddin, M. S. *Efektivitas Penetapan Upah Minimum Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja*. Jakarta: Badan Penelitian, Pengembangan, dan Informasi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2003.